

Petri Järvensivu

Vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen kehittäminen

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

Opinnäytetyö

Kevät 2011

Liiketalouden yksikkö

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Ylempi AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden yksikkö

Koulutusohjelma: Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Osaamisresurssien ja talouden johtaminen

Tekijä: Petri Järvensivu

Työn nimi: Vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2011

Sivumäärä: 57

Liitteiden lukumäärä:3

Onnettomuustilanteissa palomiehillä ei ole enää aikaa harjoitella. Toiminnan tulee olla määrätietoista ja keskittyä tilanteen ratkaisemiseen. Koulutus on avain tehokkaaseen toimintaan. Pelastusyksikkö koostuu kalustosta, miehistöstä ja ammattitaidosta. Jonkin näistä puuttuessa tai ollessa vajaa, pelastusyksikkö ei ole toimintakykyinen. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen operatiivinen valmius nojaa suurimmassa osassa alueen kuntia vapaaehtoiisiin; sopimus- tai vpk-palokuntalaisiin.

Tämä opinnäytetyö pureutuu vapaaehtoisen pelastusyksikön miehistön ammattitaidon ylläpitoon ja kehittämiseen sekä mahdollisen urapolun luomiseen.

Nykytilan kartoitus ja parannusehdotusten koonti on tehty otantakyselynä (n=80) Etelä-Pohjanmaan vapaaehtoisille palokuntalaisille. Kysely toteutettiin selainpohjaisella tilasto-ohjelmalla ja pyyntö vastaamisesta lähetettiin otantaan kuuluvien henkilöiden sähköpostiin. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista menetelmää sekä havainnointia. Teoreettisena viitekehyksenä on organisaation osaamisen johtaminen.

Pelastuslaitoksen eri paloasemien tasalaatuinen ja ammattitaitoinen operatiivinen toiminta nojaa hyvin toimivaan Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen laadukkaaseen, ammattitaitoja ylläpitävään ja kehittävään perus-, täydennys- ja ylläpitokoulutukseen. Kyselyn tuloksena voidaan todeta, että vapaaehtoiset ovat yleensä tyytyväisiä koulutusjärjestelmään ja ovat koulutusorientuneita. Lisäksi he pääsääntöisesti kokevat koulutuksen vastaavan onnettomuustilanteissa esiintyviä tarpeita.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan esittää, että erikoistuneita kouluttajia tulee käyttää koko Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella koulutuksen tasalaatuisuuden ja ajantasaisuuden varmistamiseksi. Lisäksi täydennyskoulutusjärjestelmää tulee parantaa siten, että kaikki peruskurssit käyneille tarjotaan vuosittain mahdollisuus kurssimuotoiseen täydennyskoulutukseen.

Avainsanat: Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos, koulutus, kehittäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business School

Degree programme: Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Specialisation: Management of knowledge resources and finances

Author: Petri Järvensivu

Title of thesis: Volunteer staff training in the development of the South Ostrobothnia Fire Department

Supervisor: Anne-Maria Aho

Year: 2011

Number of pages: 57

Number of appendices: 3

In a case of an accident, firemen have no time to practise. The operation must be purposeful and focus on how to resolve the case. Training is the key to effective operation. A Rescue unit is composed of equipment, crew, and professional skills. If one part is missing or defective, the rescue unit is incapacitated. The operative preparedness of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia is based on volunteer fire fighters in most municipalities in the area.

This final project focuses on the maintenance of skills and development at the volunteer rescue unit, as well as the opportunities of creating a career path.

The present analysis and the collection of proposals for development were done by inquiring South Ostrobothnian volunteer fire fighters (n=80). The inquiry was realized by a statistics program and the questions were sent by e-mail to the people belonging to the research group. The research method used was quantitative, including also observation. The theoretical reference frame is based on the management of organizational competence.

The equal and professional operative functions of the different fire departments of the Rescue Department are based on the high-quality, basic, complementary and updating training of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia, which maintains and develops professional skills. As a result of the inquiry, it can be concluded that volunteers are generally content with the training system and they are orientated towards training. In addition to that, they principally think the training meets the needs that may turn up in cases of an accident.

As the conclusion of this thesis, it can be confirmed that specialized instructors should be used in the whole operative area of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia to ensure it's equality and up-to-dateness. In addition to that, the system of complementary training should be improved by affording all who have passed all the basic courses an opportunity to participate in complementary training annually.

Keywords: South Ostrobothnia Fire Department, education, developing

Sisältö

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
Sisältö	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO	7
2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN PELASTUSLAITOKSESSA	9
2.1 Osaamisen kehittäminen.....	9
2.1.1 Osaamispääoman johtaminen	13
2.1.2 Rakennepääoma.....	14
2.1.3 Henkilöpääoma	15
2.1.4 Suhdepääoma.....	16
2.1.5 Oppimisen määritelmä	17
2.1.6 Organisaation osaamistarpeet	18
2.2 Pelastuslaitoksen koulutusvastuu	19
2.2.1 Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön peruskurssit	22
2.2.2 Pelastuslaitoksen sivutoimisten nimikkeet	25
2.2.3 Pelastuslaitoksen palvelutasopäätös	27
2.2.4 Pelastuslaitoksen koulutuksen hallinnointikanta	28
2.2.5 Pelastustoimen harjoitussuunnitelma.....	28
2.2.6 Vapaaehtoistyön arvo pelastuslaitoksessa	30
3 OPINNÄYTETYÖN KOHDE JA MENETELMÄT.....	31
3.1 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos.....	31
3.1.1 Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio	32
3.1.2 Hälytystehtävien määrä.....	33
3.1.3 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-ajatus/missio, tavoite ja visio	35
3.1.4 Suomen pelastustoimen arvot.....	36
3.2 Opinnäytetyön menetelmät	37
3.2.1 Kysely	37
3.2.2 Havainnointi	38

4 VAPAAEHTOISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUS ETELÄ- POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSEN ALUEELLA.....	39
4.1 Vapaaehtoisen henkilöstön tehtäväkenttä Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa	39
4.2 Koulutusmäärät	40
4.3 Perus- täydennys- ja ylläpitokoulutus.....	40
4.4 Vapaaehtoishenkilöstön urapolku	41
4.5 Vapaaehtoishenkilöstön näkemys koulutuksesta	43
5 PARANNUSEHDOTUKSET SEKÄ KEHITTÄMISSUUNNITELMA	52
LÄHTEET	56

LIITTEET

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Osaamispääoma	12
Kuvio 2. Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat	18
Kuvio 3. Koulutussuunnitteluprosessi	21
Kuvio 4. Pelastustoimen harjoitusstrategia	29
Kuvio 5. Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen toimialue	31
Kuvio 6. Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio	33
Kuvio 7. Hälytysten määrä vuosina 2004-2010	34
Kuvio 8. Hälytysten jaottelu vuosina 2004-2010	34
Kuvio 9. Siviilityön hyödyt hälytystoiminnassa	45
Kuvio 10. Olen saanut tarpeeksi koulutusta pelastusyksikön jäsenenä t.	45
Kuvio 11. Kurssitavoitteiden täyttyminen	46
Kuvio 12. Koen itseni pelastusalan käytännön osaajaksi	47
Kuvio 13. Opetus vastasi onnettomuustilanteen vaatimuksia	48
Kuvio 14. Opetus oli ammattitaitoa edistävää	48
Kuvio 15. Opetuksen taso oli korkea	49
Kuvio 16. Kouluttajat olivat riittävän vaativia	49
Kuvio 17. Opetusmenetelmät olivat tarkoituksen mukaisia	50
Kuvio 18. Opetuksessa oli teoriaa ja käytäntöä sopivassa suhteessa	50

Taulukko 1. Vapaaehtoistyön arvo Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksessa30

1 JOHDANTO

Onnettomuustilanteissa palomiehillä ei ole enää aikaa harjoitella. Toiminnan tulee olla määrätietoista ja keskittyä tilanteen ratkaisemiseen. Koulutus on avain tehokkaaseen toimintaan. Pelastusyksikkö koostuu kalustosta, miehistöstä ja ammattitaidosta. Jonkin näistä puuttuessa tai ollessa vajaa, pelastusyksikkö ei ole toimintakykyinen. Pelastusalalla on vanha sanonta ”ennemmin koiralta kusi loppuu ennen kuin palomieheltä konstit”. Pelastustehtävät ovat kaikki erilaisia vaikka onnettomuustyyppi olisikin sama. Onnettomuustyyppeihin on olemassa erilaiset toimintamallit, mutta niitä joutuu usein soveltamaan. Soveltaminen ei onnistu ennen kuin henkilöstöllä on koulutuksen kautta saatu riittävä osaamisen taso.

Pelastusylijohtaja Pentti Partanen on valtakunnan tasolla linjannut, että tulevaisuudessa pelastuslaitokset ovat turvallisuuden tavarataloja. Koulutus on yksi avain tavoitteeseen pääsemiseksi.

Petteri Suominen (2002) tehdessään tutkimusta vapaaehtoispalokuntien yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta ja merkittävyyydestä nimeltään ”Arvon mekin ansaitsemme”, teki kyselyitä muun muassa palokuntalaisille ja kuntien valtuustojen jäsenille. Palokuntalaisille yhtenä tärkeimpänä syynä palokuntaan liittymiselle (50 % vastaajista) on ollut halu oppia tarpeellisia taitoja.

Samassa tutkimuksessa kysyttiin myös valtuutetuilta ja palokuntien edustajilta, kuinka sopimuspalokuntien toimintaa tulisi kehittää. Tärkeimmäksi kohteeksi molemmissa ryhmissä nousi koulutuksen lisääminen ja kehittäminen.

Tällä työllä pyritään selvittämään Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön osaamisen nykyhetken taso sekä parantamaan koulutuksen laatua ja määrittelemään ja suuntaamaan koulutuksen painopistealueita vapaaehtoishenkilöstölähtöisesti.

Haluan tässä yhteydessä kiittää yliopettaja Anne-Maria Ahoa hyvistä neuvoista, koulutusohjaaja Tom Lindelliä Webropol- ohjelman osaamisesta sekä niitä lukuisia henkilöitä, joiden kanssa olen käynyt opinnäytteen tiimoilta antoisia keskusteluja. Kiitokset perheelleni mahdollisuudesta käyttää yhteistä vapaa-aikaa tämän työn

tekemiseen. Kiitos myös työnantajalleni Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitokselle mahdollisuudesta tehdä tämä työhöni läheisesti liittyvä opinnäytetyö.

Monien vaiheiden ja keskustelujen jälkeen opinnäytetyön aiheeksi jalostui Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen kehittäminen. Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön tehtäväkenttä onnettomuustilanteissa on sama kuin pelastuslaitoksen vakinaisen henkilöstön. Tämä sama toimintakenttä tuo suuria haasteita vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen järjestämiseen.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen vapaaehtoisten koulutuksen tasoa ja siihen liittyviä koulutustarpeita kyselyn avulla.

Työssä tarvittava materiaali koulutuksen nykytasosta ja kehittämis ehdotuksista on saatu pyytämällä vapaaehtoishenkilöstöä vastaamaan Webropol-ohjelmalla tehtyyn kyselyyn. Pyyntö vastaamaan kyselyyn tehtiin sähköpostilla. Tässä työssä käytetään käsitettä vapaaehtoishenkilöstö, joka pitää sisällään niin VPK:n henkilöstön kuin sopimushenkilöstön.

Tavoitteena on luoda vapaaehtoishenkilöstölle urapolku, joka alkaa sammutustyönkurssista ja jatkuu yksikönjohtajuuteen sekä P4 toimintaan asti. Mahdollisesti ura jatkuu myös sopimuspalokunnan päällikkyyteen saakka.

2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN PELASTUSLAITOKSESSA

Tässä luvussa esitetään osaamisen kehittämisen teoriataustaa sekä kuvauksen osaamisen kehittämisestä pelastuslaitoksessa.

2.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamispääomaan kuuluvat ihmiset, heidän osaamisensa ja osaamisen edellytyksenä oleva sitoutuminen, motivaatio ja innostus. Tätä ihmisten myötä syntyvää osaamispääoman osaa kutsutaan henkilöpääomaksi.

Rakennepääomaan osaamispääoman osana kuuluvat ne rakenteet, jotka mahdollistavat ihmisten osaamisen muuttamisen organisaation osaamiseksi ja toiminnaksi, osaamisen ylläpidon, kehittämisen ja hankkimisen.

Osaamispääomaan luetaan lisäksi suhteet muihin toimijoihin, jotka täydentävät organisaation osaamista tai auttavat luomaan entistä nopeammin uutta osaamista. (Ojala, 2008, 57)

Pentti Sydänmaanlakka toteaa kirjassaan Älykäs organisaatio vuodelta 2000 sivuilla 39-41 Peter Honeyn ja alan Mumfordin mukaan yksilön oppimistyytlejää olevan neljä erilaista. Nämä ovat: Käytännön toteuttaja, Harkitseva pohtija, Looginen ajattelija sekä aktiivinen osallistuja.

Näistä käytännön toteuttaja oppii parhaiten toiminnan kautta. Hän oppii parhaiten käytännön ratkaisujen kautta, ei niinkään teoreettisten harjoitusten kautta

Harkitseva pohtija oppii parhaiten, kun saa rauhassa kerätä uutta tietoa ja arvioida sitä. Hän seuraa asioita sivusta ja analysoi mitä muut tekevät. Nopeaan muutokseen hän sopeutuu huonosti, oppimisen pitää olla hänelle suunnitelmallista.

Looginen ajattelija oppii parhaiten rakentamalla loogisia malleja sekä järjeilemällä. Hän haluaa analysoida asiaa eripuolilta sekä kysellä ja kokeilla. ajattelijan pitää todella sisäistää asiat ennen kuin hän on tyytyväinen.

Aktiivinen osallistuja oppii parhaiten kokeilemalla. Hän oppii saadessaan haastavia tehtäviä ja ollessaan monessa mukana. Hän ei yleensä jaksa perehtyä asioihin kovin tarkasti.

Oppimisen esteet ovat oppimisprosessisin vaiheisiin liittyviä ja niitä voidaan tarkastella erikseen yksilön, tiimin tai koko organisaation kannalta.

Kouluttajaa eri oppimistyylien tietäminen auttaa suunnittelemaan koulutukset siten, että eri oppimistyyliä otetaan huomioon opetuksen suunnittelussa. Esimerkiksi siten, että koulutuksessa on teoriaa sekä käytäntöä oikeassa suhteessa.

Yksilön oppimistaito muodostuu opiskeluasenteista, suunnitelmallisuudesta sekä opiskelutekniikoista, joihin kuuluvat muistiinpano- ja muistamis- ja lukemistekniikat. Oppimistaitoja voidaan tutkimusperäisesti helposti parantaa 10–50 % kehittämällä oppimistaidon osa-alueita. (P. Sydänmaanlakka, 2000, 47.)

Olen itse kokemusperäisesti todennut, että peruskursseille osallistujista suurin osa oppii itse tekemällä, ei niinkään oppitunnilla istumalla. Osallistujien suhteellisen nuori ikä todennäköisesti vaikuttaa myös tähän. Vapaaehtoishenkilöstön peruskursseilla on tämä huomioitu siten, että teorialunteja on kurssinkokonaistuntimäärästä noin yksi kolmasosa ja loput ovat käytännön harjoitustunteja.

Pelastustoimessa voidaan ajatella, että pelastuslaitoksen toiminnan perusyksikkö eli pelastusyksikkö on tiimi. Pelastusyksikön tavoitevahvuus on 1+5, jossa yksi tarkoittaa pelastusyksikön esimiestä ja viisi kuvaa yksikön miehistön määrää. Miehistöstä yksi toimii kuljettajana ja loput neljä muodostavat kaksi sammutusparia.

Tiimin oppimisen edellytyksenä on, että tiimillä on yhteiset tavoitteet ja toimintamallit sekä jaettu vastuu. Jaettu vastuu ei täysin toimi pelastustoimessa, koska yksikön eli tiimin johtaja määrää yksikön jäsenten tehtävät hälytyksillä. Myöskin yksikön toiminnan harjoittelu tapahtuu yksikönjohtajan johdolla.

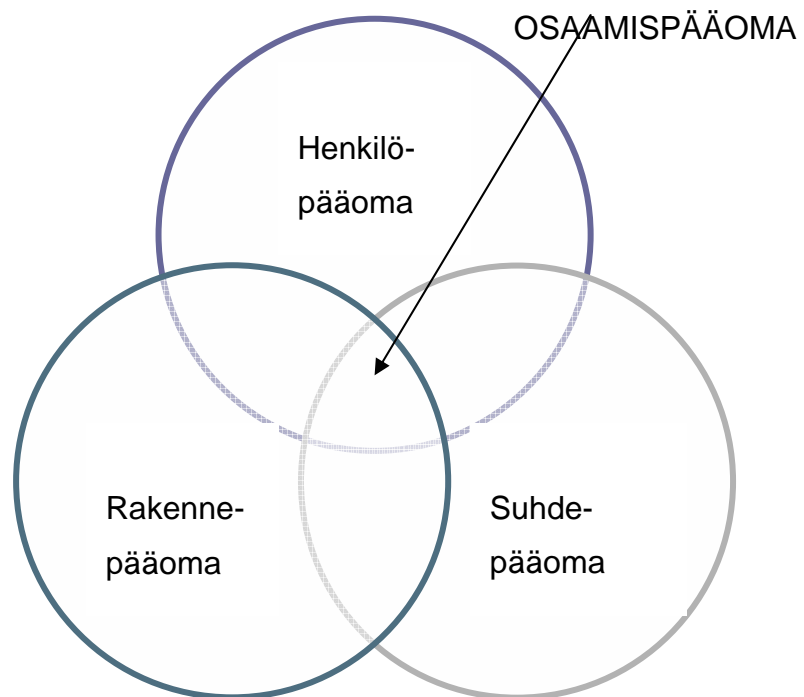
Tiimin oppiminen tarkoittaa sitä, miten hyvin tiimi osaa yhdistää yksittäisten jäseniensä osaamista. Tiimin osaaminen on enemmän kuin sen yksittäisten jäsenten osaamisen summa.

Tiimin oppimisprosessi sisältää Sengen mukaan seuraavat vaiheet:

- Kokemusten arviointi tapahtuu tiimissä
- Syntyy yhteinen ymmärrys, visio ja yhteiset arvot sekä tiimin jäsenten yhteistä ajattelua ja toimintaa ohjaava sisäinen malli.
- Yhdessä tapahtuvassa toimenpiteiden suunnittelussa päätetään, mitä ja miten asia toteutetaan , kuka tekee mitäkin, missä ja miten.
- Varsinainen toiminta voi tapahtua kunkin jäsenen kohdalta erikseen. kunhan toimintaa koordinoidaan.(P. Sydänmaanlakka, 2000, 48-49.)

Organisaatiot pystyvät oppimaan samoin kuin yksilöt ja tiimit, jos siihen luodaan mahdollisuus. Organisaation oppiminen on organisaation kykyä uusiutua ja muuttaa toimintaansa. Uusiutuminen tapahtuu hankkimalla jatkuvasti uutta osaamista, joka voi liittyä organisaation ydin osaamiseen tai organisaation toimintatapoihin, prosesseihin ja ohjeisiin. Strategian, tiedon, osaamisen ja suorituksen johtamisprosessit tukevat organisaation uusiutumista.

Organisaation oppiminen eroaa yksilön ja oppimisesta siten, että oppiminen tapahtuu jaettujen oivallusten, tiedon ja ajattelumallien kautta, jotka organisaation jäsenillä on. Lisäksi organisaation oppiminen perustuu aikaisempaan tietoon ja kokemukseen, organisaation muistiin, jotka esitetty toimintatavoissa, prosesseissa ja ohjeissa. Organisaation oppiminen ei ole yksilö- ja tiimioppimisen summa vaikka ne läheisesti liittyvät toisiinsa.(P. Sydänmaanlakka, 2000, 49–51.)



Kuvio 1. Osaamispääoma. (Ojala, 2008, 58)

Osaamispääoman eri osien välillä tulee olla jatkuvaa virtausta, muuten se jämähtää paikoilleen ja menettää arvonsa. Osaamispääoman dynaamisuus takaa oppivan organisaation toteutumisen.

Aineeton pääoma ja aineettomat resurssit ovat aivan yhtä tärkeitä kaikille yrityksille, samoin kuin julkisen sektorin organisaatioille. Julkisissa palveluissa ei juuri muuta ”omaisuutta” olekaan kuin ihmiset ja osaaminen. Osaamispääoman tehokkaalla vaalimisella ja kehittämisellä voidaan vaikuttaa suoraan ihmisiin liittyvien kustannusten ja organisaation tehtävän hoidon tulosten suhteeseen. (Otala, 2008, 35.)

2.1.1 Osaamispääoman johtaminen

Yksilöiden osaaminen ei muutu itsestään organisaation paremmaksi osaamiseksi. Organisaatiossa hajallaan oleva osaaminen ei hyödytä toimintaa, jos sitä ei hallita ja voida hyödyntää siellä missä tiettyä osaamista kulloinkin tarvitaan. Olemassa oleva osaaminen ei uusiudu toiminnan tarpeiden muuttumisen mukana, jos osaamista ei johdeta ja kehitetä strategisena resurssina. (Otala, 2008, 81.)

Timo Santalainen kirjassaan strateginen ajattelu & toiminta (2009, 213–215) tuo esille, että julkisissa organisaatioissa työskentelee useimmiten työhönsä sitoutuneita huippuammattilaisia. Tämä toteutuu myös pelastuslaitoksen osalta. Maailmanlaajuisesti on herätty huomaamaan, että julkisissa organisaatioissa johtaminen ja johtajuus ovat vajaita tai puuttuvat kokonaan. On heräämässä tietoisuus, että yhdenmukaisuuden ja sääntöjen noudattamisen kulttuuri on muunnettava asiakassuuntautuneeksi, erilaisuutta arvostavaksi tulokulttuuriksi.

Julkiset organisaatiot tuottavat omistamiensa ja kontrolloimiensa resurssien ja pätevyyksien avulla hyötyjä, jota kutsutaan julkiseksi lisäarvoksi. Julkinen lisäarvo voi ilmetä esimerkiksi turvallisuutena, jota pelastuslaitos tuottaa.

Non-profit organisaatiot menestyvät aloilla, joilla maine ja luottamus ovat tärkeitä kilpailuetuja eli aloilla joiden palveluiden arvo on vaikeasti mitattavissa tai joilla on ideologinen sisältö. Palomiehen työ on ollut monta kertaa arvostetuimpien ammattien joukossa

Strateginen suuntautuminen on uudistumisen ja vaikuttavuuden välttämätön ehto.

2.1.2 Rakennepääoma

Rakennepääoma sisältää rakenteet, jotka mahdollistavat oikean osaamistarpeen tunnistamisen, tarvittavan osaamisen hankkimisen sekä olemassa olevan ja hankitun osaamisen hyödyntämiseen. Tarvittava osaaminen voidaan hankkia yrityksen ulkopuolelta, yhteistyössä tai kehittämällä se itse. Tähän tarvitaan tekniikkaa, tietoverkkoja, prosesseja, toimintatapoja. Organisaation osaamisen kehittyminen vaatii tätä tukevaa johtamiskulttuuria ja ilmapiiriä, jossa tuetaan monentasoista yhteistyötä ja yhdessä oppimista. Johtamisjärjestelmän tulee tukea ja kannustaa jakamaan osaamista ja uuden kehittämistä yhdessä. Tätä toimintaa tukee oppimisen ja osaamisen jakamiseen kannustava palkitsemisjärjestelmä. Organisaation rakenne voi edistää yhteistyötä ja yhteistä oppimista. Tiimit omalta osaltaan tukevat tätä kehitystä.

Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen aloittaessa vuonna 2004 ja osin vuotta 2003 oli yhdessä oppimista ja yhteneväisten toimintatapojen saamiseksi luotu hyvin toimiva tiimiorganisaatio. Tiimejä oli parhaimmillaan seitsemäntoista. Tiimit jakoivat keskenään tietoja ja kehittivät yhdessä pelastuslaitosta. Nykyään tiimien lukumäärää on vähennetty kuuteen ja niiden toimintaan osallistuvan henkilökunnan määrä on vähentynyt huomattavasti verrattuna aikaisempaan tiimiorganisaatioon, jolloin pelastuslaitoksen vakinaisesta henkilökunnan suurin osa kuului eri tiimeihin. Nytemmin on tullut henkilökunnalta palautetta, että tieto ei enää kulje organisaatiossa niin tehokkaasti kuin vanhassa tiimiorganisaatiossa.

Rakennepääoma sisältää järjestelmät, joilla osaamista hankitaan, hallitaan, kehitetään, hyödynnetään ja jaetaan sekä ne rakenteet, joilla tuetaan osaamisen liikkumista, siirtymistä ja hyödyntämistä. (Ojala, 2008, 60-61.)

2.1.3 Henkilöpääoma

Henkilöpääoma koostuu organisaation ihmisistä, heidän osaamisestaan, motivaatiostaan ja sitoutumisestaan organisaatioon. Henkilöpääomaa voidaan kuvata määrällisesti ja laadullisesti. Henkilöstön määrälliseen kuvaukseen kuuluvat henkilöiden lukumäärä sekä henkilöiden ikä, koulutus, kokemus.

Laadulliseen kuvaukseen kuuluvat seuraavat asiat:

- henkilöiden osaaminen verrattuna siihen osaamiseen, joka tukee organisaation tavoitteiden osaamista
- henkilöstön kokema työn hallinta (henkilön kokemus omasta ammattitaidosta ja osaamisesta)
- henkilöstön oppimishalu ja kokemat oppimismahdollisuudet
- henkilöstön sitoutuminen, innostus, motivaatio
- henkilöstön kokemat vuorovaikutussuhteet työpaikalla
- henkilöstön kokema avunsaanti työtovereilta ja esimiehiltä sekä koetut yhdessäoppimismahdollisuudet
- henkilöstön halu jakaa omaa osaamistaan.

Pelastuslaitos tarvitsee työlleen motivoitunutta ja osaavaa henkilökuntaa. Henkilökunnan tulee siis olla motivoituneita jatkuvaan kouluttautumiseen ylläpitokoulutuksen kautta. Pelastuslaitoksen sekä osaamispääoman kannalta tärkein osa on henkilöstön määrä, koulutus, osaamistaso ja oppimishalu. Erilaistavia tekijöitä, kuten esimerkiksi ikärakennetta tai henkilöstön moninaisuutta on hyvä tarkastella organisaation oppimisen kannalta. Moninaisuus auttaa näkemään asioita useammasta näkökulmasta. (Ojala, 2008, 58-59.)

2.1.4 Suhdepääoma

Suhdepääoma kattaa kaikki yrityksen kumppanit, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät. Suhdepääoma on sitä suurempi mitä enemmän on toimivia yhteistyösuhteita.

Pelastustoimi on perinteisesti solminut hyvät ja läheiset yhteistyösuhteet lähimpiin yhteistyökumppaneihin kuten esimerkiksi poliisiin, sairaankuljetukseen, hätäkeskuslaitokseen sekä koulutoimeen. Koulutoimen kanssa tehtävästä yhteistyöstä otettakoon esille kahdeksaluokkalaisten valtakunnallinen NOU HÄTÄ! kampanja. NOU HÄTÄ kampanja on otettu mukaan usean koulun opetussuunnitelmaan ja se toteutetaan vuosittain.

Pelastustoimen alueet ovat myös verkostoituneet valtakunnantasolla. Verkostoituminen tapahtuu kaikkien Suomen pelastuslaitosten kanssa palveluhankkeiden kautta, joita ovat tukipalvelut, ensihoito, onnettomuuksien ehkäisy sekä pelastustoiminta. Verkostoituminen takaa, että uusimmat tiedot saadaan pelastuslaitoksemme käyttöön. Palveluhankkeet lisäksi luovat yhtenäisiä toimintatapoja koko valtakunnan alueelle. Palveluhankkeiden sisällä tapahtuu niihin osallistuvien henkilöiden kesken verkostoitumista henkilökohtaisella tasolla.

Osa yhteistyökumppaneista kohdataan päivittäin erilaisissa onnettomuustilanteissa ja toimivat suhteet luovat omalta osaltaan osaavan auttamisympäristön.

Hyvät suhteet merkitsevät runsasta sosiaalista pääomaa. Kansanomaisesti voidaan todeta, että suhteet ovat ”käteistä”. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa yhteisön jäsenten välistä kykyä toimia keskenään ja näiden luottamusta toisiinsa. Luottamus koostuu kyvystä sitoutua yhteisiin tavoitteisiin ja vastavuoroisuutta säätelevistä normeista. (Ojala, 2008, 63-64.)

2.1.5 Oppimisen määritelmä

Oppiminen on muuttumista, kehittymistä, kasvua ja kypsymistä. Oppiminen on valikoivaa, uutta tietoa suodatetaan aikaisempien kokemusten värittämänä. Yleensä oppiminen edellyttää tarpeeksi aikaa reflektoinnille, arvioinnille. Arvioinnissa analysoidaan omia kokemuksia (yksilön, tiimin, organisaation), vertaillaan niitä aikaisempiin, liitetään laajempiin viitekehyksiin ja luodaan uusi toimintamalli, jota voidaan soveltaa tulevaisuudessa.

Oppimisen määritelmä:

Oppiminen on prosessi, jossa yksikö hankkii uusia tietoja, taitoja, asenteita kokemuksia ja kontakteja, jotka johtavat muutoksiin hänen toiminnassaan. (Sydänmaanlakka, 2000, 30.)

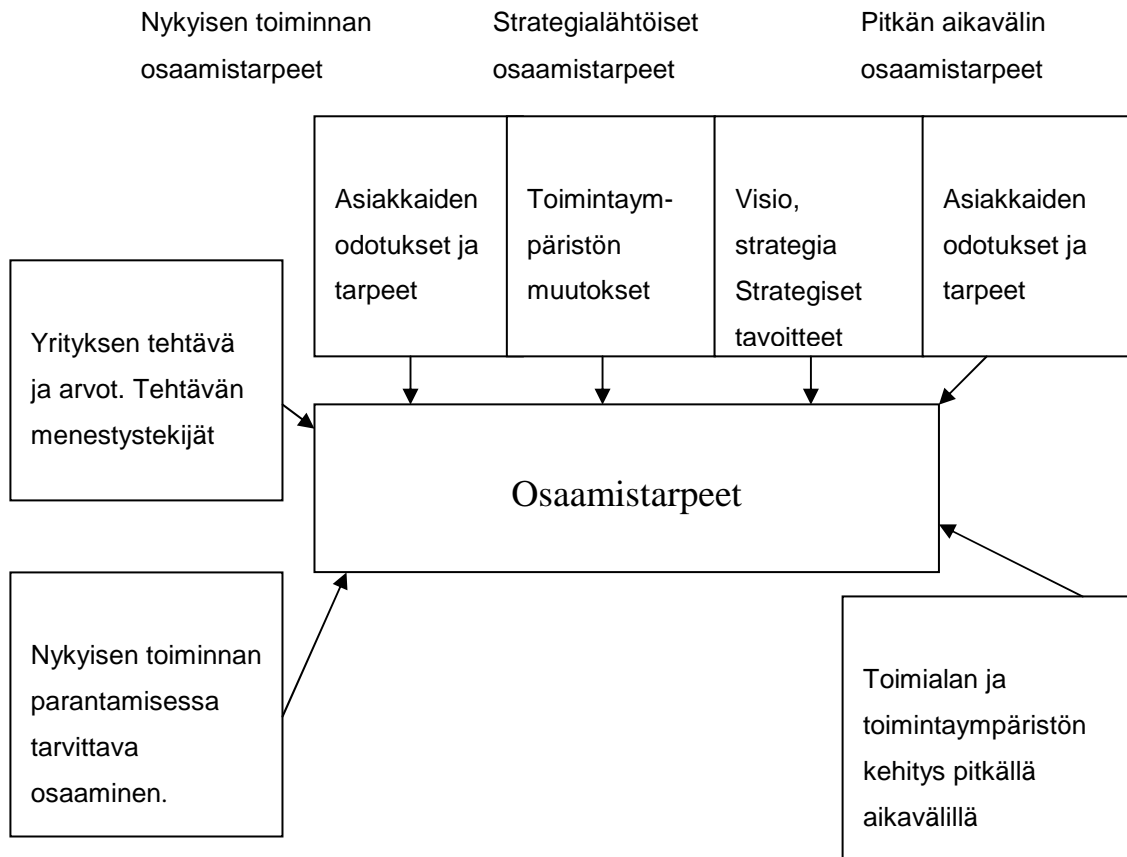
Oppiminen tapahtuu tiedostamattomasti ja tietoisesti. Tiedostamatonta oppimista on esimerkiksi toimintatapojen omaksuminen, jossa siirtyy hiljaista tietoa tai osoitetaan sallitun ja ei sallitun käytöksen rajat työpaikalla. Uusi työntekijä ei monta kertaa toimi vakiintuneiden tapojen vastaisesti.

Oppija tulee itse kantaa vastuu oppimisestaan. Motivaatio ja tarve oppia syntyy tiedosta mitä pitää oppia ja ymmärrystä siitä miksi näitä tietoja tarvitaan. Hankittu tieto pitää sisäistää ja ymmärtää ennekuin se muuttuu osaamiseksi. Tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja soveltamalla tietoa työhön ja oppimiseen. (Ojala, 2008, 65-71.)

Uudella työntekijällä on useasti takanaan tuore koulutus, jossa on opetettu uusia toimintatapoja ja malleja tai hänellä on uusia ajatuksia. Jos uudet ajatukset heti törmätään ilman tarkempaa tutkiskelua, voi uudet hyvät mallit jäädä kokonaan hyödyntämättä.

Pelastustoimen organisaation osana toimivan yksittäisen henkilön on otettava vastuu myös omasta osaamisestaan. Mikäli hänellä on osaamisaukkoja tehtäväkohtaisessa ydinosaamisessaan, tulee hänen esittää itselleen koulutusta eikä pelkästään jättäytyä pelastuslaitoksen tarjoaman suunnitelman mukaisen koulutuksen varaan.

2.1.6 Organisaation osaamistarpeet



Kuvio 2. Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat (Ojala, 2008, 109.)

Menestyksellinen toiminta hälytystehtävissä muodostaa vapaaehtoishenkilöstön osaamistarpeet. Hälytystehtävät vaihtelevat veden pumppauksesta metsäpalojen sammuttamiseen, rakennuspaloista liikenneonnettomuuksin ja ensivastetehtäviin. Lisäksi ihmisten "uusavuttomuus" lisää pelastuslaitokselle tehtäviä, joita sillä ei ole aikaisemmin ollut. Lisäksi valtionhallinnon muutos mm. poliisin organisaatiossa tuo tehtäväkenttään uusia tehtäviä, joita ovat esimerkiksi liikenteenohjaus liikenneonnettomuuksissa tai jopa rattijuoppoepäilyn kiinnipitäminen kunnes poliisipartio saapuu paikalle.

T. Santalainen on kirjassaan strategisessa ajattelusta & toiminnasta tuonut esille (2009, 271–271) yksilöille tilaa antavan organisaation, jossa tulee organisaation johdon vastuu, yksilöiden oman vastuun ja yhteisen vastuun olla tasapainossa.

Organisaatiossa johto luo puitteet, joissa yksilöt ovat motivoituneita ja voivat parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää omia vahvuuksiaan. Yksiöiden tulee ottaa vastuu itsestään sekä vastata omista tuloksistaan ja kehittämisestään. Keskinäinen luottamus syntyy yhteistyön ja aloitteellisuuden kautta. Luottamus tuo toimintavarmuutta ja uskallusta antaa tilaa yksilöille. Lopulta päädytään organisaatioon, jossa tahdotaan venyä huippu saavutuksiin.

2.2 Pelastuslaitoksen koulutusvastuu

Koulutussuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että järjestettävä koulutus on mahdollisimman mielekäs ja aihepiireiltään perusteltua sekä henkilöstön osallistumismotivaatio on korkea (Sisäasiainministeriö pelastusosasto 2003, 9).

Uudessa 1.7.2011 voimaan tulevassa pelastuslaissa 379/2011 on pykälässä 56 käsitelty pelastuslaitoksen vastuuta vapaaehtoishenkilöstön koulutuksesta seuraavasti:

”Pelastuslaitoksen tulee huolehtia siitä, että sen sivutoimisella henkilöstöllä sekä 25 §:ssä tarkoitetun sopimusalokunnan ja muun sopimuksen tehneen yhteisön henkilöstöllä on riittävä koulutus pelastustoimintaan”

Käytännössä pelastuslain 56:s pykälä tarkoittaa, sitä että pelastuslaitoksella tulee olla toimiva koulutusjärjestelmä, joka tuottaa joka vuosi riittävän määrän vapaaehtoishenkilöstön perus- ja täydennyskoulutusta.

Lisäksi uudessa pelastuslaissa pykälässä 39 todetaan pelastustoimintaan osallistuvan toimintakyvystä seuraavaa:

”Pelastuslaitoksen ja sopimusalokunnanhenkilöstöön kuuluvan pelastustoimintaan osallistuvan henkilön tulee ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa. Pelastustoimintaan kuuluvien eri tehtävien edellyttämien perustaitojen ja kunnon tasosta sekä kuntotestien järjestämisestä voidaan antaa tarkempia säännöksiä sisäasiainministeriön asetuksella”.

Yllä oleva kohta on otettu uutena asiana pelastuslakiin. Mielestäni on hyvä, että vaatimus ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa on otettu uuteen

pelastuslakiin. Perustaitojen ja kunnon ylläpitämiseen liittyy hyvin vahvasti yksilön oma motivaatio. Motivaatio on tärkeimpiä oppimisen edellytyksiä.

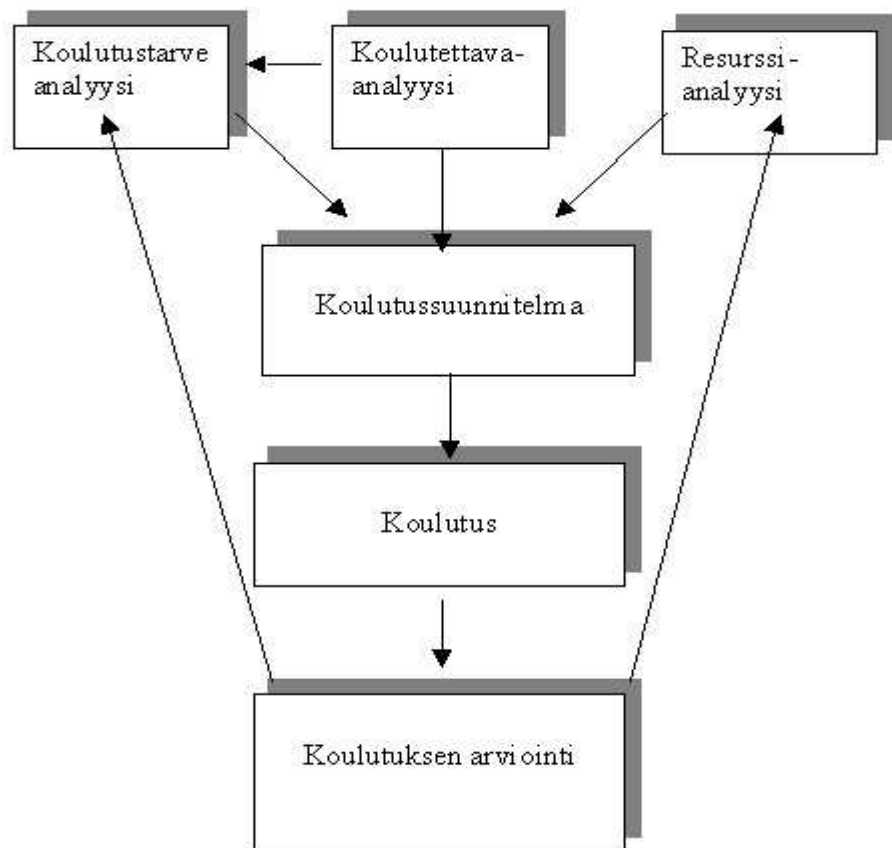
Pelastuslain 57 § käsittelee henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia tehtäviinsä ja siinä todetaan, että vapaaehtoishenkilöstöllä tulee olla riittävä koulutus. Valtioneuvosto on antanut asetuksella tarkempia säännöksiä koulutuksesta. Asetuksen seitsemännessä pykälässä tarkennetaan kelpoisuuksia seuraavasti:

Sivutoimiselta henkilöltä ja sopimuspalokuntaan kuuluvalta henkilöltä vaaditaan, että:

- 1) sammutus- ja pelastustyöhön osallistuva on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen sammutustyökurssin;
- 2) sammutus- ja pelastustyöhön osallistuva päällystö ja alipäällystö on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen yksikönjohtajakurssin tai pelastusalan ammatillisen tutkinnon;
- 3) palokunnan päällikkö on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitetussa oppilaitoksessa vähintään sopimuspalokunnan päällikkökurssin, sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssin taikka tämän asetuksen 6 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun tutkinnon.

Pelastussukellustehtävään osallistuvalta vaaditaan lisäksi, että hän on suorittanut tehtävän edellyttämän Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen kurssin.

Lisäksi työntekijällä voidaan teettää vain sellaisia töitä, joihin hän on saanut riittävän koulutuksen ja joidenka suorittamiseen hänellä on fyysiset ja psyykkiset edellytykset. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§)



Kuvio 3. Koulutussuunnitteluprosessi (Rantala, 2001.)

Koulutustarpeella tarkoitetaan pelastushenkilöstön nykyisen suoritustason ja tavoiteltavan suoritustason välistä erotusta, joka voidaan koulutuksella poistaa. Koulutustarve sitoutuu tällöin koulutuksen ulkopuoliseen tilanteeseen tai ongelmanasetteluun, siis ensisijassa hälytyksiin tai muihin laadukasta toimintaa edellyttäviin työtilanteisiin. Riskianalyysin omaksuminen on pohja koulutustarpeelle. (Rantala, 2001, 12).

Koulutettava-analyysissä selvitetään erilaisia koulutettaviin liittyviä asioita. On tärkeätä saada mahdollisimman realistinen käsitys henkilöstön koulutus- ja ammatihistorioista, erityisosaamisista ja esim. ikääntymisen mukanaan tuomista, koulutettavuuteen liittyvistä asioista. Koulutustarveanalyysiin liittyen koulutussuunnittelijalla täytyy olla tosiasioihin perustuva käsitys henkilöstön ammatillisesta osaamisesta. (Rantala 2001, 13.)

Resurssianalyysin tarkoituksena on selvittää käytössä olevat koulutusresurssit, siis esim. kouluttajat, kalusto, yhteistyömahdollisuudet muiden viranomaisten ja yhteistoiminta-alueen muiden pelastuslaitosten kanssa ja taloudelliset mahdollisuudet. (Rantala 2001, 13.)

Arvioinnin kautta saadaan tietoa koulutuksen perillemenosta ja vaikuttavuudesta. Näin saadut havainnot yhdessä henkilöstön työkäyttäytymisestä saadun arvioin kanssa vaikuttavat seuraavan suunnitelmakauden sisällöllisiin ratkaisuihin. (Rantala 2001, 13.)

Sisäisen koulutuksen suunnittelumallia voidaan soveltaa myös laajemmassa henkilöstökoulutuksen suunnittelussa. Siinä koulutustarpeisiin vastataan sisäisen koulutuksen ohella myös ulkoisen koulutuksen kautta. (Rantala 2001, 13.)

2.2.1 Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön peruskurssit

Kurssit on suoritettava pääsääntöisesti järjestyksessä ja seuraavalle kurssille siirtyminen edellyttää edellisen kurssin hyväksyttyä suorittamista.

Sammutustyökurssi on ensimmäinen peruskurssi, joka tulee suorittaa. Palokuntien ensiapukurssi on suoritettava ennen pelastustyökurssia.

Sammutustyökurssi, 60 h. Sammutustyökurssi on miehistön ensimmäinen peruskurssi, jonka jälkeen palokuntalaiset tietävät palo- ja pelastustoimen paikallisjärjestelyt, palon sammuttamisen taktiset ja tekniset perusteet sekä osaavat toimia sammutusmiehen tehtävissä alkuselvitysohjeen mukaisissa selvityksissä.

Kurssille on vaatimuksena perehdytys palokunnassa tai nuoriso-osastossa. Ennen kurssille hakeutumista tulee olla terveystarkastus tehtynä.

Savusukelluskurssi, 30 h. Savusukelluskurssi on miehistön toisena käytävä peruskurssi, jonka jälkeen palokuntalaiset tietävät savusukeltajan turvallisuutta vaarantavat tekijät, osaavat savusukellustekniset perustoiminnot sekä pystyvät toimimaan savusukellusparin jäsenenä.

Savusukelluskurssi vaaditaan savusukellustehtävään osallistuvilta. Savusukellustehtäväksi katsotaan sukeltaminen paineilmahengityslaitteen kanssa rajattuun sisätilaan tai työskentely katolla laitteiden kanssa (pelastussukellusohje).

Savusukelluskurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyökurssin sekä hänellä on lääkärintarkastus hyväksytysti suoritettuna. Ennen lääkärintarkastusta suoritetaan lihaskuntotesti ja Oulun mallin mukainen ratatesti.

Palokuntien ensiapukurssi, 30 h. Palokuntien ensiapukurssi antaa sopimuspalokuntien kelpoisuusehdoissa määrätyn koulutuksen ja pätevyyden. Keskeiset alueet opetuksessa ovat hätätilapotilaan kohtaaminen ja tunnistaminen, peruselvytys ja tajuttoman potilaan ensiavun järjestäminen, sekä vammapotilaan ensiavun perusteet. Kurssin käynyt osaa huolehtia hätätilapotilaan peruselintoiminnoista ensiavun keinoin pelastusyksikön tavanomaisella ensiapuvarustuksella.

Palokuntien ensiapukurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyökurssin.

Pelastustyökurssi, 20 h. Pelastustyökurssin tavoitteena on antaa pelastustoimintaan ja tieliikennepelastamiseen liittyvät perusvalmiudet. Kurssin suorittanut palokuntalainen osaa toimia yksikönjohtajan ohjeiden mukaisesti tavanomaisissa pelastustehtävissä.

Pelastustyökurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö- ja ensiapukurssin.

Öljyvahingon torjuntakurssi, 20 h. Öljyvahingon torjuntakurssin käytyään koulutettava osaa yksikön jäsenenä käyttää öljyntorjunnan peruskalustoa ja -välineistöä ja hänellä on kyky ylläpitää ja kehittää öljyntorjunnassa tarvittavia taitoja.

Öljyvahingon torjuntakurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö-, ensiapu- sekä pelastustyökurssin.

Öljyvahingon torjuntakurssi käydään vaihtoehtoisena vaarallisten aineiden kurssin kanssa.

Vaarallisten aineiden kurssi, 20 h. Kurssin jälkeen palokuntalaiset tuntevat vaarallisten aineiden luokittelun, vaarat ja suojautumisen perusteet sekä pystyvät toimimaan pienissä vauriotilanteissa kokeneemman pelastussukeltajan parina.

Vaarallisten aineiden kurssille voidaan ottaa henkilö, joka suorittanut sammutustyö-, savusukellus-, ensiapu- sekä pelastustyökurssin.

Vaarallisten aineiden kurssi käydään vaihtoehtoisena öljyvahingontorjuntakurssin kanssa.

Palokuntien ensivastekurssi, 25 h. Ensivastekurssi täydentää ensiapukurssin antamia valmiuksia, ja sen keskeisiä alueita ovat porrastetun ensivastejärjestelmän toimintaperiaatteet erilaisissa ensivastetilanteissa.

Palokuntien ensivastekurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö- ja ensiapukurssin tai on terveydenhuollon ammattilainen. Palokuntien ensiapukurssin voi korvata voimassa olevalla EA2-kortilla.

Pintapelastuskurssi 23 h. Vesipelastus jaetaan pintapelastukseen ja vesipelastussukellukseen. Pintapelastuksella tarkoitetaan veden varaan joutuneiden pinnalta tapahtuvaa pelastamista. Pelastussukelluksessa pelastaminen tapahtuu pinnan alta sukellusvarusteita apuna käyttäen.

Kurssi antaa perusvalmiudet veden pinnalta tai välittömästi pinnan alta ilman vesisukelluslaitteita tehtävään pelastamiseen ja vahingontorjuntaan parin kanssa.

Pintapelastuskurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyökurssin. Lisäksi pääsyvaatimuksena on uimataito (väh. 400m/12min) ja hyvä kunto.

Yksikönjohtajakurssi, 87+100h. Kurssin tavoitteena on, että henkilö saa kurssilla valmiudet yksikkönsä mies- ja yksikkökohtaiseen kouluttamiseen ja johtamiseen sekä valmiudet pelastusyksikön johtamiseen tavanomaisissa pelastustoimen tehtävissä.

Kurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö-, (savusukellus-), ensiapu-, ensivaste- ja pelastustyökurssin. Näiden lisäksi on suoritettava yksi seuraavista kursseista: öljyvahingon torjuntakurssi, vaarallisten aineiden torjuntakurssi tai pintapelastuskurssi.

Sopimuspalokunnan päällikkökurssi. Sopimuspalokunnan päällikkökurssi antaa kelpoisuuden palokunnan päällikön tehtäviin alla olevan asetuksen mukaisesti. Kurssin edellytyksenä on yksikönjohtajakoulutuksen hyväksytty suoritus.

Sisäasiainministeriön asetuksen 787/2003 mukaan sopimuspalokunnan päälliköltä vaaditaan, että hän on suorittanut pelastuslain 468/2003 15 §:ssä tarkoitetussa oppilaitoksessa vähintään sopimuspalokunnan päällikkökurssin tai sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssin tai pelastusalan ammatillisen päällystö- tai alipäällystötutkinnon. Sopimuspalokunnan päällikkökurssia järjestää Pelastusopisto ja niiden opetusohjelman vahvistaa sisäasiainministeriö.

2.2.2 Pelastuslaitoksen sivutoimisten nimikkeet

Vapaaehtoishenkilöstön tehtävänimike määräytyy koulutustason mukaan.

Tehtävänimikkeet ovat seuraavat:

Sammutusmies (16–18 v) tai sammutusmies, osallistuu vain harjoitustoimintaan ja huoltotehtäviin.

Henkilö on mukana hälytysosaston koulutuksessa, mutta ei ole suorittanut sammutustyökurssia

Sammutusmies:

Sammutustyökurssi on hyväksytysti suoritettu ja hälytystehtävissä toimiva henkilö. Yksinomaan ensivastetehtävissä toimivasta, ensivastetoiminnan vaatimukset täyttävästä henkilöstä käytetään nimitystä ensivastehenkilö. Ensivastehenkilölle sammutustyökurssin suorittaminen ei ole pakollista.

Vanhempi sammutusmies:

Hälytystehtävissä toimiva henkilö, jolla on suoritettuna seuraavat kurssit:

- sammutustyökurssi
- (savusukelluskurssi)
- palokuntien ensiapukurssi ja
- pelastustyökurssi.

Sekä lisäksi on suoritettuna vähintään yksi seuraavista kursseista:

- öljyvahingon torjuntakurssi
- vaarallisten aineiden kurssi
- pintapelastuskurssi tai
- palokuntien ensivastekurssi.

Yksikönjohtaja:**Yksikönjohtaja, P4:**

On henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti yksikönjohtajakoulutuksen ja valittu yksikönjohtajan tehtävään. P4-varallaoloa tekevät nimetään erikseen ja heistä käytetään nimitystä yksikönjohtaja, P4.

2.2.3 Pelastuslaitoksen palvelutasopäätös

Etelä-Pohjanmaan palvelutasopäätös vuosille 2009–2013 on laadittu toiminta-ajatuksen, arvojen, vision ja strategisten tavoitteiden mukaisesti. Kokonaisuutena palvelutasopäätös muodostaa pelastuslain 29 § tarkoittaman päätöksen alueen palvelutasosta.

Palvelutasopäätöksessä todetaan, että vakinainen henkilöstö on pääosin koulutettu pelastusopistossa. Vapaaehtoinen henkilöstö on koulutettu peruskoulutusjärjestelmän mukaisesti. Lisäksi todetaan, että kelpoisuuden ylläpitävä koulutus on toteutettu ohjeitten ja säädösten mukaisesti.

Pelastuslaitos hankkii suunnitelmakautena vapaaehtoisen henkilöstön kurssitusta ostopalveluna SPEK – Pohjanmaalta.

Viikkoharjoitukset ja työvuorokoulutus toteutetaan paloasemittain.

Koulutuksen tavoitteeksi suunnitelmakaudella asetetaan mm., että kelpoisuuden ylläpitävä koulutus toteutetaan ohjeitten ja säädösten mukaisesti.

Pelastuslaitos järjestää henkilöstön koulutusta ja kouluttautumista eri keinoin. Koulutus toteutetaan sekä sisäisellä että ulkoisella koulutuksella (mm. Pelastusopisto).

Toimenpidepalkkaisen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutus on järjestetty osittain ostopalveluina SPEK- Pohjanmaan kautta. Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain

Koulutuksen seuranta parannetaan. Henkilöstön osaamista seurataan ja mitataan sekä koulutusta kohdennetaan tarpeiden mukaisesti.

2.2.4 Pelastuslaitoksen koulutuksen hallinnointikanta

Palokuntien hallinnointikanta HAKA on palokuntien käyttöön suunniteltu internetpohjainen ohjelmisto, jonka avulla palokunnat ylläpitävät yhteystietojaan ja jäsenrekisteriään. HAKA:n tapahtumakalenterista löytää ajankohtaiset vapaaehtoishenkilöstön tapahtumat

Lisäksi HAKA:n tietokannasta voi etsiä palokuntien yhteystietoja vapaalla tekstihaulla, kunnan tai pelastustoimialueen mukaan. Koulutuskorttiosassa on HAKAn tallennettuja harjoitussuunnitelmia aihealuokittain. (<http://kehitys.haka.spek.fi/> 11.5.2011)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos käyttää HAKA-järjestelmää kurssille ilmoittautumiseen sekä tietokantana, johon merkataan henkilöstön osallistuminen koulutukseen.

2.2.5 Pelastustoimen harjoitussuunnitelma

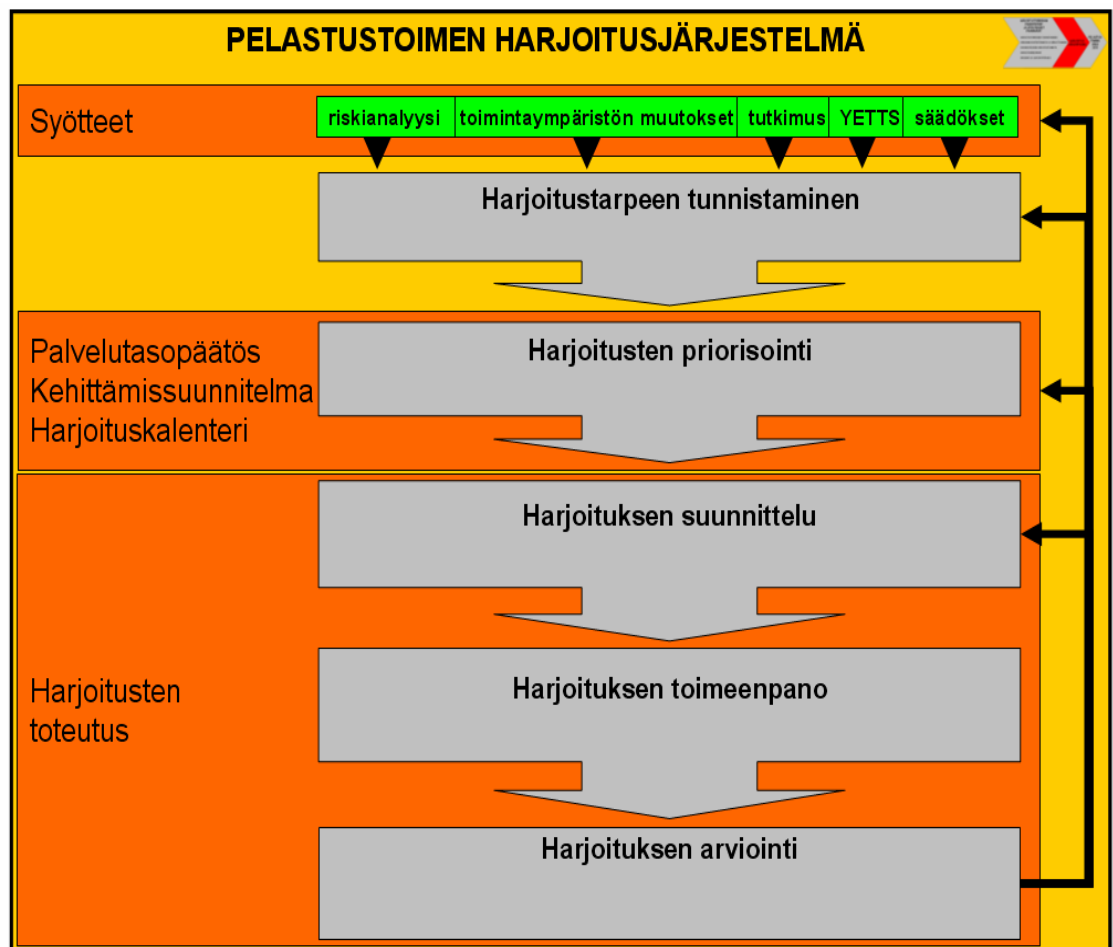
Pelastustoimen harjoitusjärjestelmän painopiste on pelastustoimen henkilöstön, organisaatioiden ja yhteistoimintakumppanien osaamisen kehittämisessä pelastustoimen strategian tavoitteiden mukaisesti. Pelastustoimen harjoitusjärjestelmä jäsentää harjoitustarpeen systemaattiseen tunnistamiseen, harjoitusten priorisointiin, suunnitteluun, toimeenpanoon ja arviointiin liittyvät toimet kustannustehokkaasti organisaation kaikilla tasoilla.

Harjoitusten tavoitteellisuudella pyritään kehittämään parempaa suorituskkyä tunnistetulla harjoitustarvealueella tarvittaessa pitemmällä aikavälillä. Pitkän tähtäimen kehittämissuunnitelmat ja konkreettisemmat kausi- ja vuosisuunnitelmat priorisoivat ja ohjaavat harjoitusten suunnittelua. Harjoitustarpeen määrittelyn taustalla ovat osaamisen ylläpitämistä normittavat säädökset, pelastustoimen muodostelmien määritellyt suorituskkyvaatimukset, sekä paikalliset ja alueelliset riskianalyysit. Harjoitustarpeet kattavat sekä päivittäisonnettomuuksien, suuronnettomuuksien ja poikkeusolojen vaatiman pelastustoiminnan.

Harjoitustoiminnan suunnittelu pitkällä aikavälillä takaa harjoitustoiminnan nousujohteisuuden.

Pelastustoimen harjoituksista suuri osa on henkilöstön säädöspohjaista ylläpitävää harjoittelua, joka on pyrittävä integroimaan päivittäisen valmiuden ylläpitoon. Päivittäinen valmius ja sen ylläpitävä harjoitustoiminta päätetään ja niihin sitoudutaan palvelutasopäätöksen avulla.

Suuronnettomuusharjoitusten ja yhteistoimintaharjoitusten toteuttaminen on tärkein keino kehitettäessä pelastustoimen suorituskyykyä. Harjoitusjärjestelmän avulla nämä harjoitustarpeet selvitetään ja harjoitukset toteutetaan osana paikallista ja alueellista riskienhallintatyötä. (Pelastustoimen harjoitusstrategia, 6)



Kuvio 4. (Pelastustoimen harjoitusstrategia, 2000, 5.)

Pelastustoimen harjoitusjärjestelmä: tavoitteena systemaattinen prosessi, jolla ylläpidetään ja kehitetään pelastustoimen suorituskyyä kaikilla organisaatiotasolla.

2.2.6 Vapaaehtoistyön arvo pelastuslaitoksessa

Pelastuslaitokselle sopimushenkilöstöstä aiheutuvia kustannuksia ovat:

Taulukko 1. vapaaehtoistyön arvo Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa (Kujala, 2010, 88.)

	€	%
Henkilökohtaiset palkat	2 770 500	50,9
Vuokrakustannukset	1 544 585	28,4
Varustekustannukset	254 300	4,7
Koneiden kunnossapito	202 740	3,7
VIRVE-kustannukset	169 000	3,1
Sopimuskorvaukset	166 204	3,1
Polttoaineet	103 900	1,9
Vakuutukset	133 200	2,4
Työterveyshuolto	45 300	0,8
Koulutus	58 500	1,1
Yhteensä	5 448 229	100

Pelastuslaitoksen toimintamenoista sopimushenkilöstön osuus on 37,2 %. Yhden palokunnan tai paloaseman kaikki kustannukset ovat keskimäärin 187 870 euroa. (Kujala, 2010, 88.)

Pelastuslaitos kuuluu Seinäjoen kaupungin organisaatioon ja toimii kaupungin liikelaitoksena. Pelastuslaitoksen omistavat Etelä-Pohjanmaan kunnat. Ylintä päätäntävaltaa käyttävät kunnat, pelastuslaitoksen johtokunnan kautta, jossa on tällä hetkellä kaksitoista edustajaa. Heidän valinnassaan on noudatettu alueellisuutta.

Hallinnollisesti pelastuslaitos muodostuu kahdesta toimialasta, jotka ovat resurssien ja riskien hallinta. Maantieteellisesti pelastuslaitos muodostuu kuudesta paloasemaryhmästä, joita johtavat palopäälliköt. Paloasemaryhmien alla ovat paloasemat ja niiden henkilöstö. Paloasemia Etelä-Pohjanmaan alueella on 30. Työntekijöitä on 900, joista vakinaisia viran- ja toimenhaltijoita on 122 ja 820 on vapaaehtoishenkilöstöä.

Paloasemien vakinaisen henkilöstön määrä vaihtelee yhdestä kolmeenkymmeneen. Vakinaisen henkilöstön lisäksi paloasemilla toimii vapaaehtoinen henkilöstö. Ainostaan Seinäjoen keskuspaloasemalla työvuoron koko vahvuus muodostuu vakinaisesta henkilöstöstä, muilla paloasemilla vapaaehtoinen henkilöstö muodostaa operatiivisen toiminnan rungon. Ilman vapaaehtoishenkilöstöä operatiivinen toiminta ei olisi mahdollista.

3.1.1 Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio

Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio on toiminut nykymuotoisena 1.2.2008 lähtien. Viranhaltijoista suurinta valtaa käyttää pelastusjohtaja. Organisaatio on linjaorganisaatio, joka jakautuu ylimmän johdon jälkeen kahteen linjaan: riskienhallintaan ja resurssien hallintaan. Organisaatio on kuvattu alla olevassa kaaviossa.

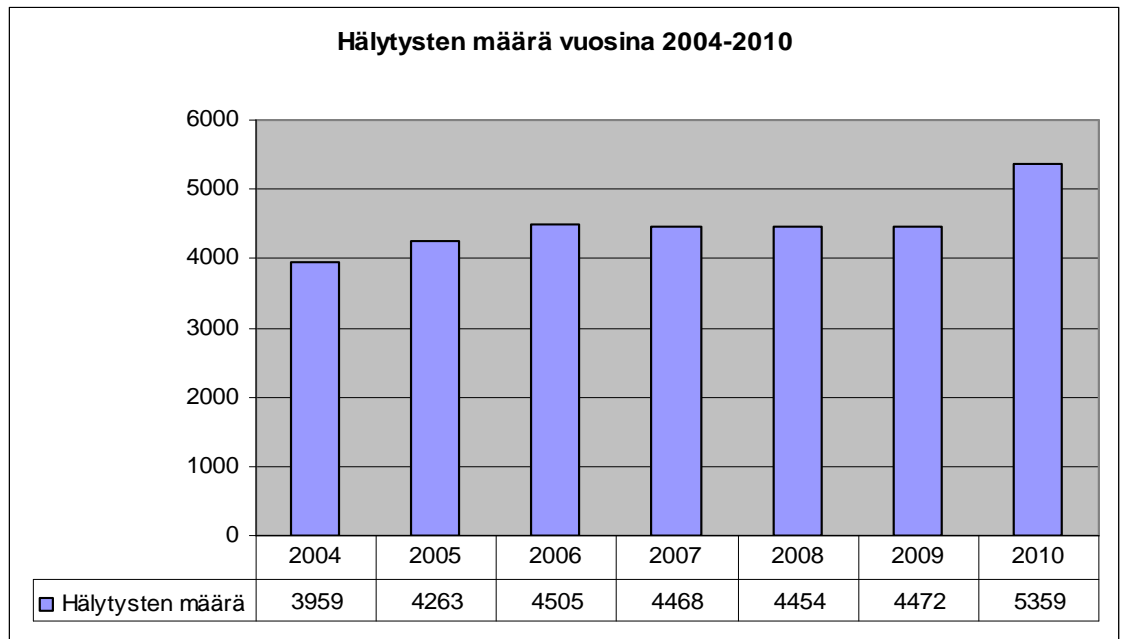
PALVELUORGANISAATIO 2010



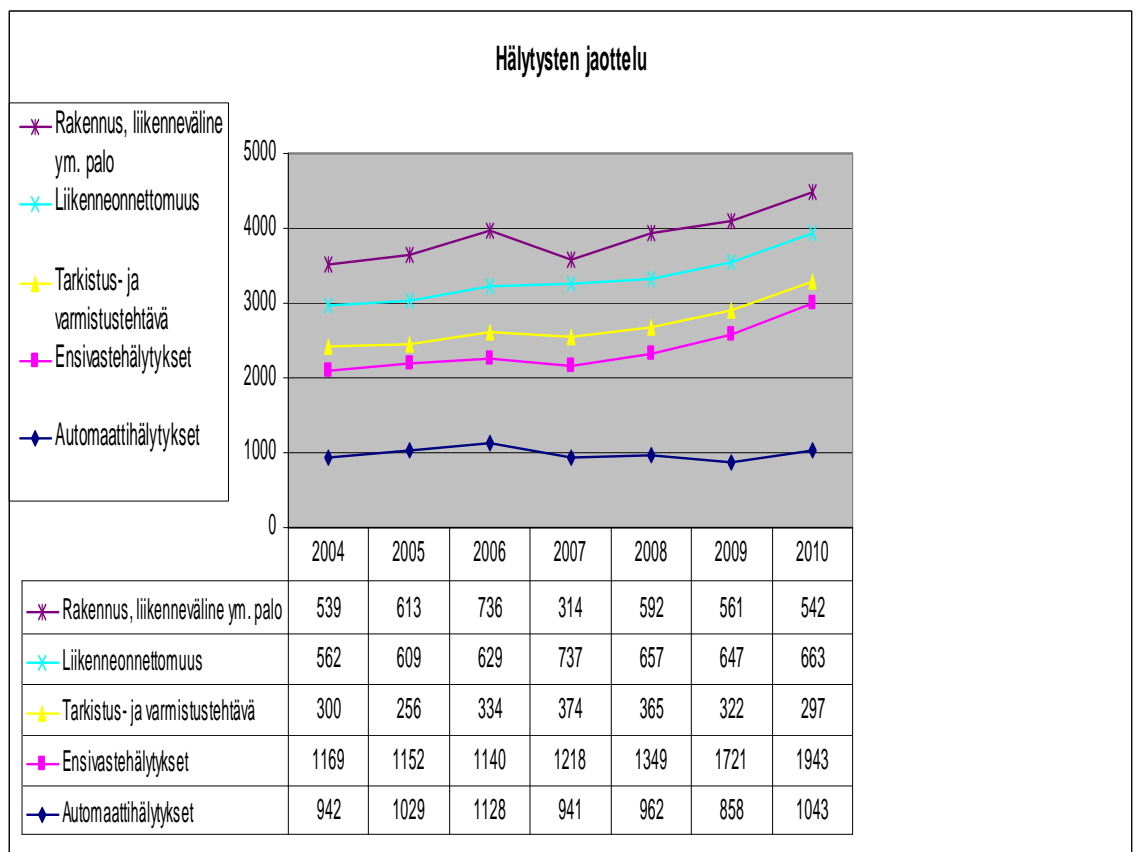
Kuvio 6. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palveluorganisaatio

3.1.2 Hälytystehtävien määrä

Hälytystehtäviä on ollut viime vuosina vuosittain noin 4500. Suurin yksittäinen hälytystehtävätyyppi on ensivastetehtävät. Hälytysten määrä on ollut huomattavassa kasvussa. Tehtävämäärien kasvua selittää automaatti-, vahingontorjunta- ja ensivastetehtävien määrän kasvu.



Kuvio 7. Hälytysten määrä vuosina 2004–2010. (pelastuslaitoksen toimintakertomus 2010).



Kuvio 8. Hälytysten jaottelu vuosina 2004–2010. (pelastuslaitoksen toimintakertomus 2010).

Pelastuslaitoksen toimintaan kuuluu mm. seuraavia tehtäviä:

- Ylläpitää operatiivista valmiutta
- Pelastustoiminta
- Pelastusalaan liittyvää valistus ja neuvonta
- Toimia asiantuntijana pelastusalaan liittyvissä tehtävissä
- Huolehtia pelastusalaan kuuluvasta onnettomuuksien ehkäisystä ja vahinkojen rajoittamisesta.
- Palotarkastukset
- Väestönsuojeluun liittyvät tehtävät yhdessä kuntien kanssa
- Sovittaa yhteen eri viranomaisten yhteistyötä
- Huolehtia omalta osaltaan pelastustoimen henkilöstön koulutuksesta

3.1.3 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-ajatus/missio, tavoite ja visio

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-ajatuksena on:

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos järjestää ja tuottaa lainsäädännön sekä sopijakuntien edellyttämät palvelut tehokkaasti, taloudellisesti ja tehtävän vaatimalla laatutasolla”.

Pelastustoimen palvelut tuotetaan lähellä kuntalaisia sekä vapaaehtoistoimintaa hyödyntäen ja tukien.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen tavoite on seuraava

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen tavoitteena on, että olemassa olevien voimavarojen käyttöä tehostamalla, toiminnan oikealla suuntaamisella ja painottamisella onnettomuuksien määrää alennetaan, seurausvaikutuksia pienennetään sekä onnettomuuksista yhteiskunnalle aiheutuvia kustannuksia vähennetään.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen visio

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen aloittaessa noin seitsemän vuotta sitten kysyttiin eräässä tilaisuudessa henkilökunnalta mikä olisi juuri aloittavan pelastuslaitoksen visio, toiminta-ajatus. Vastauksia tuli useita ja niistä valittiin seuraava lause: ”Laadukasta turvallisuutta lakeudella”. Mielestäni lauseessa on hyvin edustettuna turvallisuus muutenkin kuin pelkästään paloturvallisuuden puolesta ajateltuna, sana lakeus viittaa mukavasti pohjanmaan lakeuksiin. Vaikeimmin konkretisoituva on sana laatua. Hyvän laadun kaikki tietävät mutta se on vaikea sanallisesti selittää. Myöhemmin lauseen alle on lisätty sanat: ”Sinun turvaksesi”, jotka tuovat esille kuntalaisen, johon toiminta kohdentuu.

3.1.4 Suomen pelastustoimen arvot

Palopäälystöliiton vetovastuulla on ollut hanke, jossa on määritelty uudelleen koko Suomen pelastustoimen arvot. Aikaisemmin arvoja oli kahdeksan, joita ei varmaan kukaan muistanut, mutta silti toteutti jokapäiväisessä työssään. Arvotyöskentelyyn osallistuivat alan eri järjestöt sekä sisäasianministeriön pelastusosasto ja Pelastusopisto. Työryhmä päätyi kolmeen Pelastustoimen arvoon: inhimillisesti, ammatillisesti ja luotettavasti.

Sisäasiainministeriön pelastusosasto on tiimityönä laatinut Suomen pelastustoimelle vision.

Suomen pelastustoimen visio 2015:

Suomessa on hyvä turvallisuuskulttuuri ja Euroopan tehokkain pelastustoimi. Tämä tarkoittaa:

- yhteiskuntaa, jossa jokainen ottaa vastuuta turvallisuudesta ja onnettomuuksia ehkäistään tehokkaasti ennakolta
- motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä
- uhkia ja asiakkaiden tarpeita vastaavia sekä taloudellisesti tuotettuja palveluja

- hyvää kumppanuusverkostoa
- strategiassa on määritelty toiminnan painopisteiksi:
- onnettomuuksien ehkäisy
- henkilöstön suorituskyky
- varautuminen suuronnettomuuksiin ja poikkeusoloihin sekä
- tutkimus- ja kehittämistoiminta.

3.2 Opinnäytetyön menetelmät

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja omakohtaista havainnointia. Kvantitatiivinen eli määrällinen menetelmä soveltuu hyvin, kun halutaan saada kerättyä suurelta joukolta ihmisiä tietoa. Kvantitatiivinen aineisto kerättiin Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstölle suunnatulla sähköpostikyselyllä.

3.2.1 Kysely

Tähän opinnäytetyöhön liittyvässä nettipohjaisessa webropol- kyselyssä yhtenä tarkoituksena oli selvittää, kokeeko vapaaehtoishenkilöstö saamansa koulutuksen riittäväksi.

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Näitä kysymyksiä ovat: mikä? paljonko? missä? miksi?, kuinka usein? Tämä edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään suuremman joukon vastauksia kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Vastaajien suuri joukko tuo mukanaan sellaisen erikoispiirteen, että aikaa ei voi käyttää mahdollottomasti haastateltavaa kohden.

Tutkimuksen valideettiin vaikuttaa kysymyslomake. Lomakkeessa tulee kysyä oikeita asioita, niitä joita halutaan tutkia. Realiabiliteetin saamiseksi on otoksen

oltava suuri. Tällöin vältetään siltä, että vain tietyn mielipiteen omaavat vastaavat kysymyksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäävät hyvä kyselylomake, edustava ja tarpeeksi suuri otos sekä korkea vastausprosentti. Esimerkiksi Seinäjoen ammattikorkeakoulun sisäisissä tutkimuksissa palautusprosentti on ollut 60-70 prosenttia, kun muistutetaan yksiköitä vastaamisen tärkeydestä. Muiden kyselyiden vastaus prosentti on noin 50. Mikäli kysely tehdään www- pohjalta, tiedetään koko ajan vastausprosentti.

Vastaajien ryhmän ollessa kaksikymmentä ja kaikkien vastatessa, ei vastauksien tulkitsemisessa tarvita yleistäystä vaan vastauksia voidaan käyttää faktana. Vastaavasti suuresta joukosta kahden kymmenen vastauksen otanta ei välttämättä kerro koko joukon mielipidettä. (Tarja Heikkilä luento 28.11.2009)

3.2.2 Havainnointi

Tässä työssä on ollut yhtenä tiedon hankkimisvälineenä oma havainnointi ja keskustelut useiden eri henkilöiden kanssa. Keskusteluja ei ole tehty haastattelututkimuksen kaavaa noudattaen vaan ne ovat olleet epävirallisia ns. kahvipöytäkeskusteluja. Omaa hiljaista tietoa, jota on kertynyt noin kolmen vuoden päätoimisessa koulutuspäällikön tehtävissä. Hiljaista tietoa on kertynyt myös yli kymmenen vuotta ja edelleen jatkuvana kouluttajana ja kurssienjohtajana.

Kuten hiljaista tietoa havainnoinnin kautta saatua tietoa ei suoraan saa kirjalliseen muotoon vaan se on jalostunut tätä opinnäytetyötä tehtäessä vasta lopulliseen kirjalliseen muotoon.

4 VAPAAEHTOISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUS ETELÄ- POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSEN ALUEELLA

Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen vapaaehtoinen henkilöstö koostuu vapaapalokuntien henkilöstöstä sekä sopimuspalokuntalaisista. Erona henkilöstöryhmissä on järjestäytymistapa. VPK:laiset ovat työsuhteessa omaan vapaapalokuntaan, joka on puolestaan tehnyt sammutussopimuksen pelastuslaitoksen kanssa hälytystehtäviin osallistumisesta. Sopimuspalokuntalaiset ovat puolestaan tehneet henkilökohtaisen sopimuksen pelastuslaitoksen tehtäviin osallistumisesta.

Lisäksi vapaaehtoishenkilöstöön voidaan lukea kuuluvan myös nais – ja nuoriso-osastoihin kuuluvat henkilöt. Naisosastoilla on tärkeä tehtävä mm. hoitaa palomiesten muonitus pitkäkestoisissa hälytystilanteissa. Nuoriso-osastoilla on oma tärkeä rooli nuorten kasvattamisessa turvallisuusajatteluun sekä kasvattaessa tulevaisuuden pelastajia.

Vapaaehtoishenkilöstön tehtäväkenttä on palokuntamuodosta riippumatta täysin sama.

4.1 Vapaaehtoisen henkilöstön tehtäväkenttä Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

Vakituisen henkilöstön ja vapaaehtoisen henkilöstön tehtäväkenttä hälytystehtävillä on yhteneväinen miehistö- ja alipääallystötasolla. Vakituksella henkilöstöllä on lakisääteisiä tehtäviä, joita vapaaehtoishenkilöstö ei suorita. Näitä tehtäviä ovat mm. palotarkastukset.

Pelastusjohtaja Pekka Vänskä on palopääallystö lehden (2008) pääkirjoituksessa maininnut kantanaan, että viikkotasolla 2-3 hälytystehtävää on taso, jonka yli meneminen rasittaa vapaaehtoishenkilöstöä huomattavasti. Heillä on omat siviilityönsä, jonka työajan päälle tulevat palokunnan toiminnan tunnit.

4.2 Koulutusmäärät

Koulutuspäällikkö kysyy syksyllä paloasemilta seuraavan vuoden vapaaehtoishenkilöstön tarpeet. Kyselyn perusteella solmitaan SPEK-Pohjanmaan kanssa palvelunhankintasopimus. Sopimuksessa määritellään seuraavana vuotena pidettävät perus- ja täydennyskoulutuskurssit, jotka SPEK-Pohjanmaan tuottaa pelastuslaitokselle. Koulutettavapäiviä toteutettiin 2004- 2005 noin 1500 vuosittain. 1250 koulutettavapäivää vuosina 2008–2010. Vuodelle 2011 on koulutettavapäiviä ostettu 1100.

4.3 Perus- täydennys- ja ylläpitokoulutus

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen perus-täydennys- ja ylläpitokoulutus noudattaa valtakunnallisia linjauksia. Valtakunnallisen koulutusjärjestelmän kuvaus on liitteessä 1. Peruskoulutukseen osallistumisen nykysuuntauksena vaikuttaa olennaisesti se, että kaikki eivät enää halua käydä kaikkia peruskoulutusjärjestelmän mukaisia kursseja. Osa vapaaehtoishenkilöstöstä henkilöstöstä valitsee kursseiksi itseä eniten kiinnostavia.

Tämä suuntaus näyttäisi olevan vallalla varsinkin savusukellus- ja pintapelastuskurssien kohdalla. Vuonna 2010 järjestettiin sammutustyönkurssi eräällä paikkakunnalla ja tämän jälkeen järjestettiin samalla paikkakunnalla heti perään savusukelluskurssi. Savusukelluskurssilla oli vain kaksi kurssilaista juuri päättyneeltä kurssilta. Muut kurssilaiset olivat jo aikaisemmin päättyneiltä kursseilta. Myös osa aikaisemmin ja myöhemmin alkaneista savusukelluskursseista eivät ole täyttyneet koulutussuunnitelman mukaiseen kurssivahvuuteen.

Pintapelastuskursseja on jouduttu pitämään minimivahvaisina ja vuoden 2011 kevään pintapelastuskurssi jouduttiin peruuttamaan osallistujien vähyyden takia ja tähän kurssiin hakeneet henkilöt siirtämään syksyllä alkavalle suunnitellulle, jolle toivotaan lisää osallistujia, että kurssi voidaan toteuttaa. Kursseille on suunniteltu tietyt minimivahvuudet, jotta kurssi on järkevä taloudellisesti toteuttaa ja että opetusryhmät ovat koulutuksellisesti sopivia. Minimivahvuus savusukellus- ja

pintapelastuskursseille on 12 henkilöä. Toisaalta on huomioitava, että kursseille ei voi valita liikaa osallistujia, jotta opetus ei kärsisi. Kurssien maksimi osallistujamäärä kursseille on yleensä 18 henkilöä, joka on samalla kolmen täysilukuisen pelastusyksikön henkilöstön vahvuus.

4.4 Vapaaehtoishenkilöstön urapolku

Vapaaehtoishenkilöstön määrästä noin puolet tulee mukaan hälytystoimintaan paloasemien nuoriso-osastojen kautta. Nuoriso-osasto toimintaan tullaan mukaan yleensä kymmenvuotiaana. Nuoriso-osaston toiminnassa ollaan mukana kuusitoista vuotiaaksi asti, jonka jälkeen on mahdollisuus osallistua paloaseman hälytysosaston harjoitustoimintaan. Toinen puoli tulee mukaan vasta myöhemmällä iällä, joko paloaseman tekemän rekrytoinnin kautta tai omatoimisesti kysymällä.

Sammutustyönkurssi käydään ensimmäisenä kurssina. Ennen kuin voi osallistua sammutustyönkurssille tulee käydä työterveyslääkärillä tulotarkastuksessa. Tulotarkastus voi vaikuttaa henkilön uraan palokunnassa. Esimerkiksi tarkastuksessa diagnosoitu astma estää henkilön osallistumisen savusukellustoimintaan.

Hyväksytty tulotarkastus ja sammutustyönkurssin hyväksytty suoritus sekä yli kahdeksantoista vuoden ikä mahdollistaa osallistumisen paloaseman hälytystoimintaan. Yleensä sammutustyönkurssi käydään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta osallistuminen hälytystehtäviin mahdollistuu.

Tällä hetkellä kurssitarjonta on niin hyvä, että kaikki kurssit voi suorittaa jopa yhden vuoden aikana. Näin nopea kurssien suorittaminen ei kuitenkaan ole suotavaa, koska kurssien välillä on hyvä saada työssä oppimista. Osallistuminen hälytystoimintaan ja taitoja ylläpitävään viikkoharjoitustoimintaan kurssien välillä antaa uusia näkökulmia ja se antaa taustaa kursseilla oppimiseen. Pelastusalalla pidetään yleisesti viittä vuotta aikana, jona aktiivinen henkilö, tarvittavat kurssit käytyään, saavuttaa riittävän ammattitaidon vaativista tilanteista selviämiseen pelastusyksikön jäsenenä.

Peruskoulutusjärjestelmän mukaiset kurssit käytyään henkilö voi hakeutua yksikönjohtajakurssille. Kurssille hakeutuminen on useampiportainen. Aluksi soveltuvuus yksikönjohtajaksi katsotaan paloasemalla, joka lähettää henkilön hakemuksen HAKA-järjestelmän kautta eteenpäin. Seuraavaksi hakijat kutsutaan pääsykokeeseen, joka koostuu kahdesta osasta: teoriakokeesta sekä henkilökohtaisesta haastattelusta. Viimeisessä vaiheessa pääsykokeet hyväksytysti suorittaneista henkilöistä valitaan kurssilaiset paloasemakohtainen tarve huomioonottaen.

Yksikönjohtajakurssin suorittamisen jälkeen ovat vapaaehtoishenkilöstön kurssit vähissä. Yksikönjohtajakurssin yläpuolella on enää sopimuspalokuntien päällikkökurssi. Pelastuslaitos ei yleensä lähetä vapaaehtoishenkilöstöään sopimuspalokuntien päällikkö kurssille, koska kurssi on tarkoitettu lähinnä VPK-muotoisen palokunnan päällystölle ja kurssin sisällöstä osa liittyy yhdistystoiminnan tukemiseen.

Kysyttäessä vastaajilta mihin hän tähtää kouluttautumisellaan, onko se yksikönjohtajuus, pelastajantutkinto vai elämäntapa, oli kolmessa vastauksessa tähtäimenä pelastajan tutkinto. Yhdessätoista vastauksessa sanottiin vapaaehtoistoiminnan olevan elämäntapa. Kahdessa vastauksessa päämääränä oli yksikönjohtajuus. Yksikönjohtajaksi kouluttautumisen vähäisyys todennäköisesti johtuu yksikönjohtajien suuresta määrästä vastaajien joukossa.

Useassa vastauksessa tavoitteena oli myös ammattitaidon ylläpitäminen. Vain kahdessa vastauksessa ei ollut löytynyt tarkempaa tavoitetta kouluttautumiselle.

Ongelmaksi urakehityksen kannalta on tullut koulutusputken päättyminen yksikönjohtajakurssiin. Aikaisemmin yksikönjohtajakurssin on suoritettu vasta palokuntauran loppuvaiheessa, jolloin kokemuksen tuomaa tietoa on voinut käyttää apuna toimiessa yksikönjohtajana. Kuten aikaisemmin on tässä opinnäytetyössä todettu, useat käyvät vanhemmaksi sammutusmieheksi vaadittavat kurssit jopa vuodessa ja parinkymmenen vuoden iässä. Osa näistä henkilöistä käy vielä yksikönjohtajakurssin nopeasti, muutaman vuoden sisällä tähän päälle. Palokunta ura yleensä kestää kuitenkin eläkevuosiin asti. Tämä asetelma tuo mukanaan paljon vaatimuksia täydennys- ja ylläpitokoulutuksen

toteuttamiselle. Mielekkään koulutuksen ollessa yhtenä tärkeänä motivaation lähteenä tulee koulutuksen antamia keinoja käyttää motivaation ylläpitäjänä.

Toiminnan mielekkyys korostuu varsinkin X ja Y sukupolvien ollessa mukana toiminnassa, koska heille itse mielekäs toiminta toimii suurimpana motivaattorina toiminnassa mukana oloon, kuin itse työstä maksettava rahallinen korvaus.

Tällä hetkellä Kanta-Hämeen pelastusjohtajana toimiva Esa Pulkkinen toimiessaan Ruokolahden palopäällikkönä nosti hälytysosaston koulutusvaatimuksia voimakkaasti. Hälytystoimintaan osallistuvien tuli osallistua kaksi kertaa viikossa harjoituksiin pätevyyden pitämiseksi. Aluksi osallistuminen harjoituksiin väheni mutta ajan kuluessa kovat vaatimukset toimivat ryhmän motivaattorina. Kovat vaatimukset toivat todennäköisesti myös arvonnousua kuntalaisten silmissä.

4.5 Vapaaehtoishenkilöstön näkemys koulutuksesta

Tähän työhön läheisesti liittyvä kysely suoritettiin Webropol- kyselynä. Kyselyn webropol- osoite lähetettiin vastaajille sähköpostilla saatekirjeellä varustettuna, jossa kerrottiin taustoista ja tarkoituksesta. Saatekirje on liitteenä 2. Sähköpostiosoitteet sain pelastuslaitoksella käytössä olevalta HAKA- järjestelmästä. Haka-järjestelmässä on vapaaehtoishenkilöstön koulutustiedot sekä mm. sähköpostiosoitteita paloasemittain. HAKA- järjestelmän kautta haetaan myös vapaaehtoishenkilöstön perus- ja täydennyskoulukseen. Sähköpostiosoitteiden syöttäminen HAKA:aan ei ole kuitenkaan pakollista, jolloin jollakin asemaryhmän alueella oli vähemmän osoitteita käytettävissä. Työssä ei kuitenkaan haeta eroja paloasemaryhmien välillä vaan kokonaiskäsitystä koulutuksesta koko Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella.

Kysely lähetettiin tammikuun puolivälissä 2011 80 mahdolliselle vastaajalle. Vastausaika oli tammikuun loppuun. Seitsemän HAKA- järjestelmässä ollutta sähköpostiosoitetta eivät enää toimineet vaan ne palautuivat lähettäjälle. Vastauksia tuli yhteensä 38, jolloin vastausprosentti on lähes 50%. Vastausprosenttia voidaan pitää normaalina. Kyselykaavake on liitteenä 3.

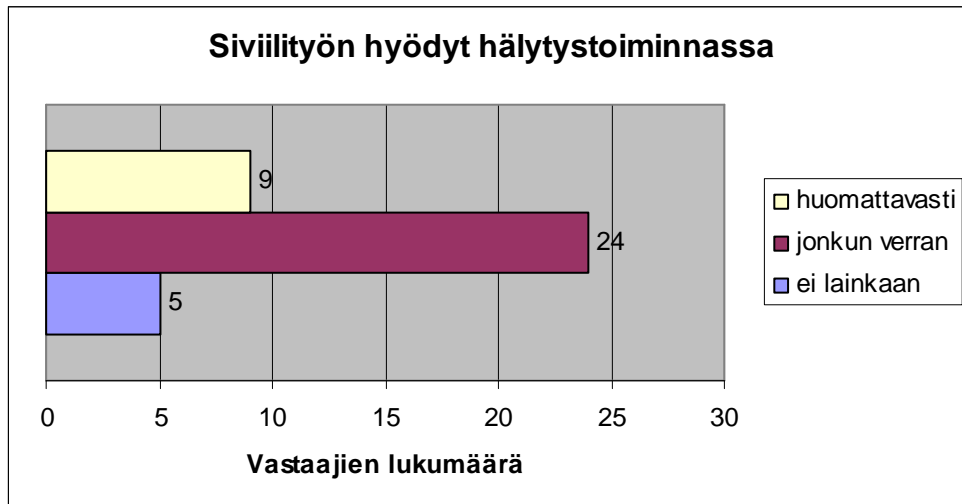
Suurin osa vastaajista, yhteensä 26 henkilöä oli iältään 30–49 -vuotiaita. Tämä osaltaan nostaa kyselyn arvoa, koska heille on kertynyt huomattava määrä kokemusta pelastustoimen alalta. Vastaajista lähes 70 prosenttia toimii yksikönjohtajina, joka on korkein koulutustaso, johon pelastuslaitos yleisesti kouluttaa.

Vastaajien keskiarvoinen kokemus vuosina pelastusalalta oli 17 vuotta, mediaanin ollessa 15.

Nuoriso-osaston jäsenet ovat iältään 10–16 -vuotiaita. Kuusitoistavuotias voi tulla mukaan hälytysosaston toimintaan ja käydä sammutustyönkurssin, jonka hyväksytty suoritus mahdollistaa hälytystoimintaa mukaan tulemisen 18 vuotta täytettyään.

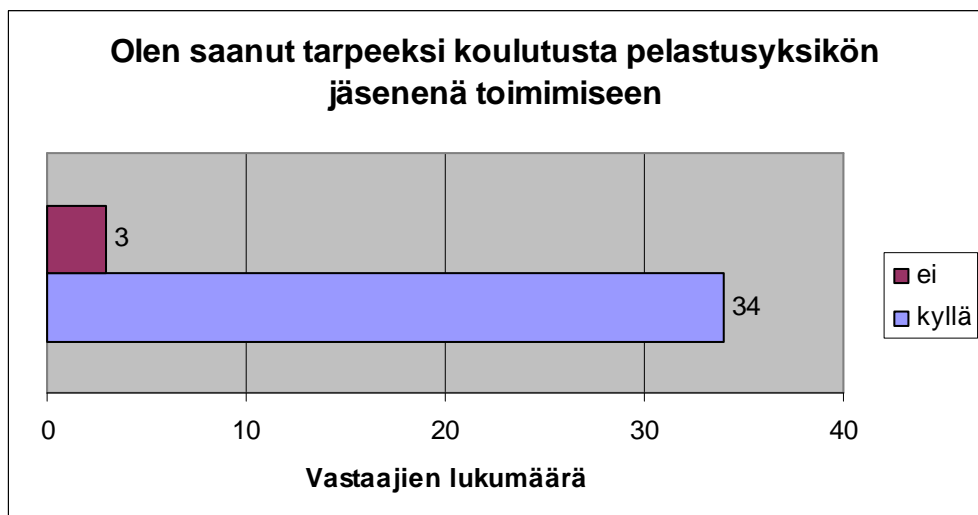
Kysymys neljä, joka kysyi vastaajan osallistumisesta palokunnan nuoriso-osaston toimintaan, antoi varsin yllättävän tuloksen. Vastaajista vain niukka enemmistö 21 henkilöä eli 55,3 prosenttia oli ollut mukana nuoriso-osasto toiminnassa. Vastaus on yllättävä siksi, että henkilön nuoriso-osasto toimintaa pidetään tärkeänä ja lähes ainoana väylänä toimintaan tulevaisuudessa palokunnan hälytysosastossa. Vastausten valossa näyttää kuitenkin siltä, että lähes puolet palokunnan hälytysosaston vahvuudesta tulee mukaan toimintaan vasta aikuisemmalla iällä ilman nuoriso-osasto toimintaa. Lisäksi näyttäisi siltä, että paloasemien uusien vapaaehtoisten rekrytointitoiminta niiden henkilöiden osalta, joilla ei ole kokemusta nuoriso-osastossa toimimisesta, hälytysosastoon on toimivaa.

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä tehtävässäsi palokunnassa? Osa vastaajista oli toiminut nykyisessä palokunnan tehtävässään varsin pitkään 20 vuotta tai jopa 30 vuotta. Keskiarvio vuosina nykyisessä tehtävässä toimimisessa oli seitsemän vuotta. Tämä nostaa kyselyn arvoa, koska vastaajilla on keskimäärin huomattavasti substanssi osaamista, joka on kertynyt pitkän uran aikana.



Kuvio 9. siviilityön hyödyt pelastustoiminnassa

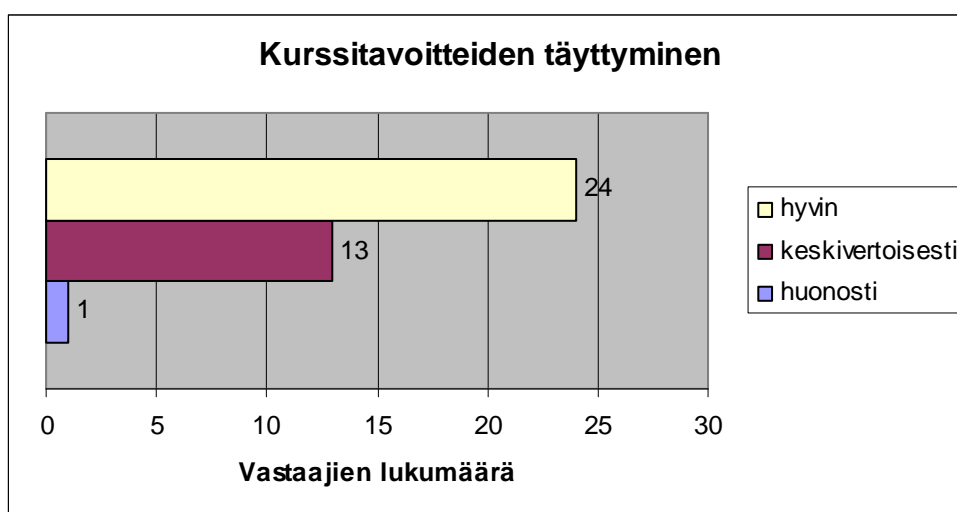
Vastaajista yhteensä 33 eli 86,9 prosenttia oli todennut, että siviilityöstä on joko jonkun verran tai huomattavasti apua palokunnan hälytystoiminnassa. Kysymyksessä ei tarkemmin yksilöity tapaa, jolla siviilityöstä on ollut apua hälytystoiminnassa. Mielestäni tulosta voidaan pitää varsin odotettuna. Tulevaisuudessa mahdollisesti tehtävässä kyselyssä voidaan ottaa huomioon asian toinen puoli. Tällöin voidaan kysyä, että kuinka paljon apua palokunnan koulutuksesta on apua siviilityössä.



Kuvio 10. Olen saanut tarpeeksi koulutusta pelastusyksikön jäsenenä toimimiseen.

Kyselyyn vastaajista huomattavan suuri enemmistö, 92 prosenttia, oli saanut tarpeeksi koulutusta toimiakseen pelastusyksikön jäsenenä. Toisaalta, jollei kysymys olisi tuottanut tämän suuntaista vastausta, olisi se tarkoittanut pelastuslaitoksen koulutusjärjestelmän totaalista epäonnistumista. Kolme kielteisen vastauksen antanutta olivat jääneet kaipaamaan lisää harjoituksia ja sammutustekniikan kertausta, uusien sammutusmenetelmien esittelyä sekä taitojen ylläpitoharjoittelua.

Viimeksi käyty kurssi suurimmalla vastaajajoukolla oli vaarallisten aineiden-ensivaste- tai yksikönjohtajakurssi. Vastaajista 84,2 prosenttia kuului tähän ryhmään. Tulos korreloi hyvin vastaajien palokuntauran pituuden kanssa.



Kuvio 11. kurssitavoitteiden täytyminen

Vastaajista 24 (63,2%) ja 13 (34,2%) eli yhteensä 97,4 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että peruskoulutus on järjestetty hyvin tai keskinkertaisesti. Vain 2,6 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että peruskoulutus on järjestetty huonosti. Seuraavassa kysymys oli lisäkysymys ko. peruskoulutus kohtaan, jossa tarkennettiin mitä/millaisia tietoja/taitoja vastaajat olisivat halunneet peruskoulutukseen lisää.

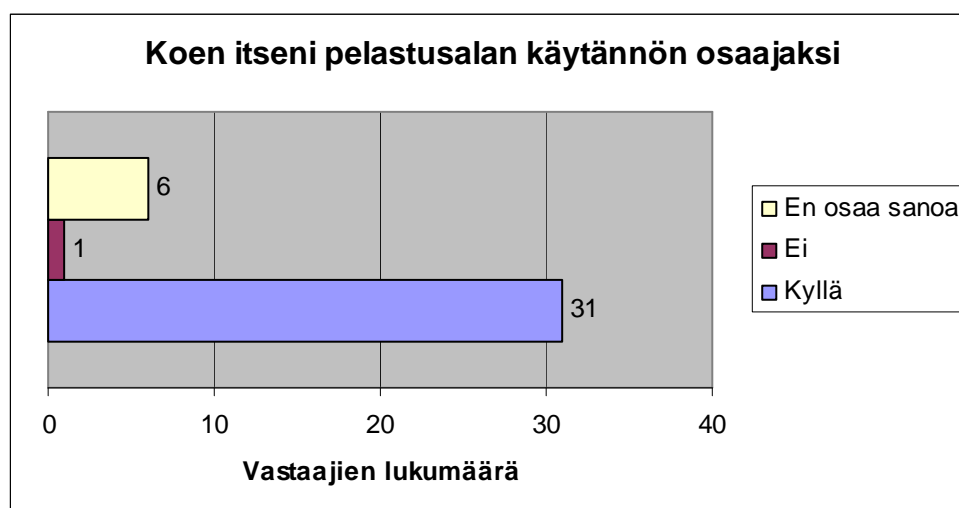
Vastaajat halusivat peruskoulutukseen mm erilaisten sammutustekniikoiden läpikäyntiä rakennuksissa sekä ylipainetuuletuksen hyväksikäyttöä. Useammassa vastauksessa(4) tuotiin esille, että kurssien tuntimäärää voisi lisätä varsinkin

käytännön harjoitusten osalta. Tämä on mielenkiintoinen seikka valtakunnan tasolla, koska Suomen sopimuspalokuntien liiton taholta on aikoinaan esitetty, että kurssien tuntimäärää voisi vähentää. Tämä siksi, koska on pelätty, etteivät vapaaehtoiset enää nykyisen kiireisen elämän rytmin aikana voisi enää sitoutua esimerkiksi sammutustyönkurssin 60 tunnin tuntikehykseen. Etelä-Pohjanmaan vapaaehtoisten kanta näyttäisi siltä, että tuntimääriä voisi jopa nostaa. Tämä on huomioon ottamisen arvoinen seikka ja osaltaan kertoo Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vapaaehtoisen henkilöstön hyvästä sitoutumisesta tehtäviinsä.

Yhdessä vastauksessa toivottiin sammutusmiehille johtamiskoulutusta, että osaisi joissakin tilanteissa toimia yksikkönsä johtajana. Kolmessa vastauksessa pidettiin nykyistä peruskoulutusjärjestelmää riittävänä.

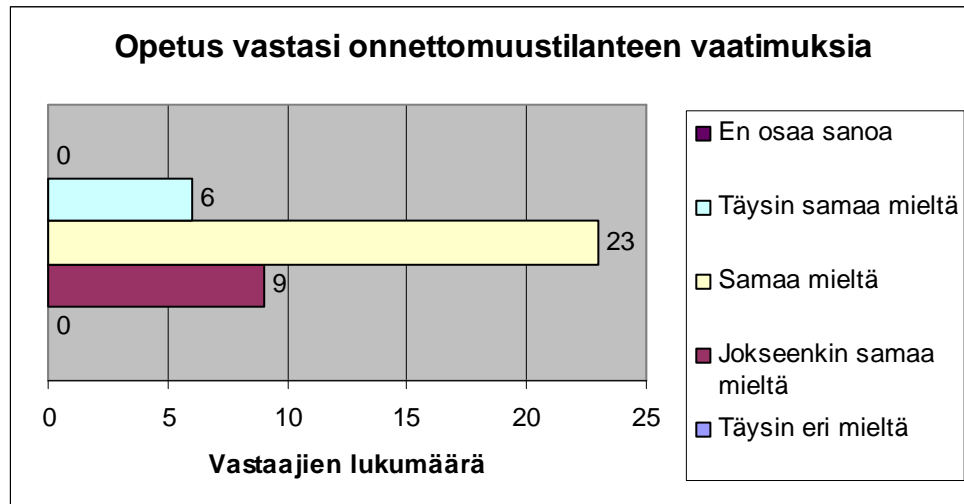
Lisäksi yksittäisissä vastauksissa tuli esille seuraavia asioita:

- Viestikoulutusta, henkilökohtaista varustehuoltoa
- Hälytysajokoulutusta
- Tutustumista Pohjanmaan hätäkeskukseen.



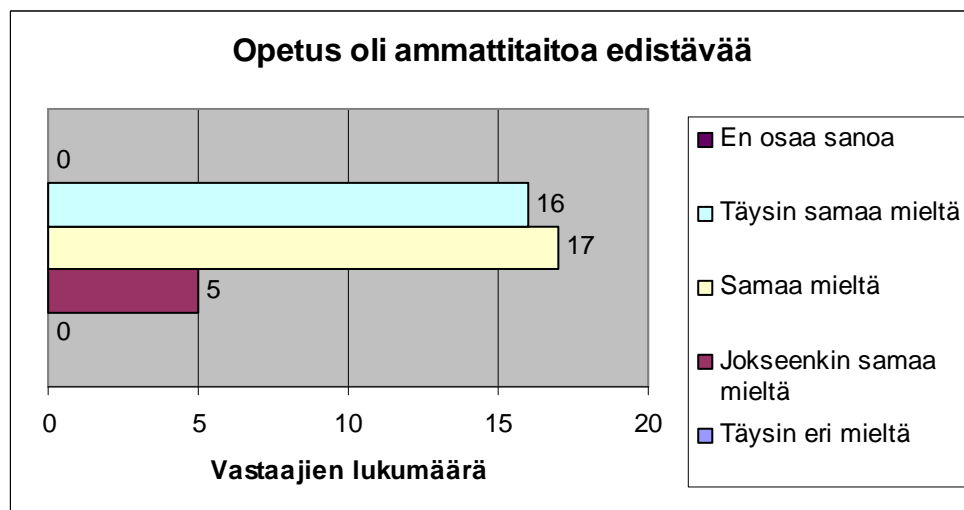
Kuvio 12. Koen itseni pelastusalan käytännön osaajaksi.

Suurin osa vastaajista piti itseään pelastusalan käytännön osaajana, kuitenkin vastaajista yksi oli vastannut kielteisesti tai 6 henkilöä ei osannut muodostaa kantaa asiassa.



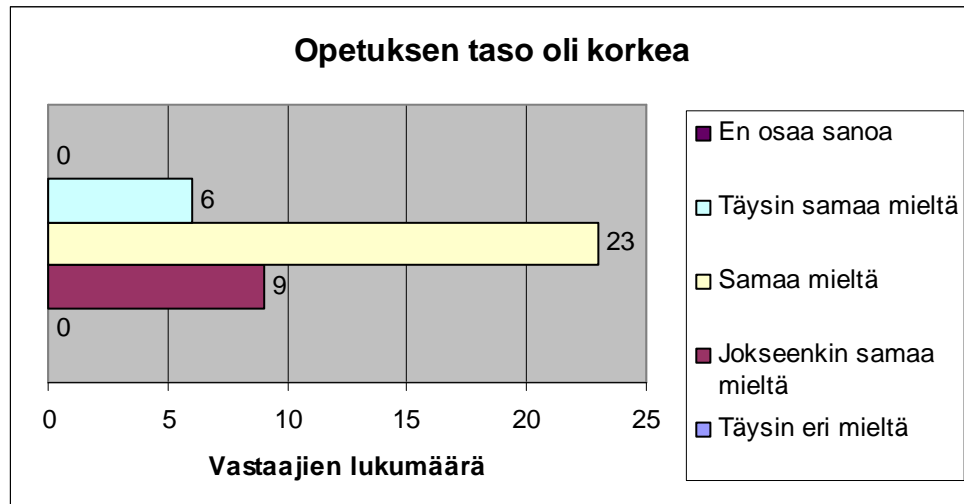
Kuvio 13. Opetus vastasi onnettomuustilanteen vaatimuksia

Vain kolmannes vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä kysymyksen kanssa. Loput vastaajista olivat samaa tai täysin samaa mieltä väittämästä.



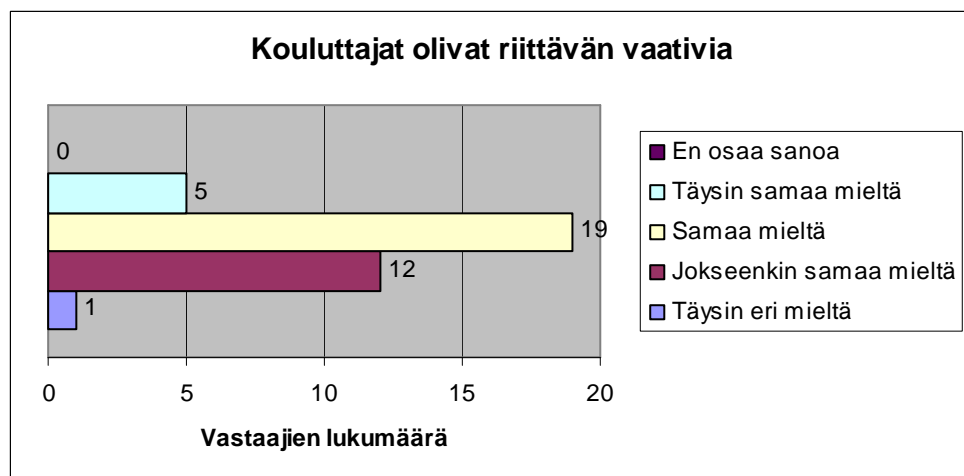
Kuvio 14. Opetus oli ammattitaitoa edistävää.

Lähes kaikki vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä siitä, että koulutus edistää ammattitaitoa. Vain viisi vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Tällöin koulutuksella voidaan pitää olevan ammattitaitoa edistävä vaikutus.



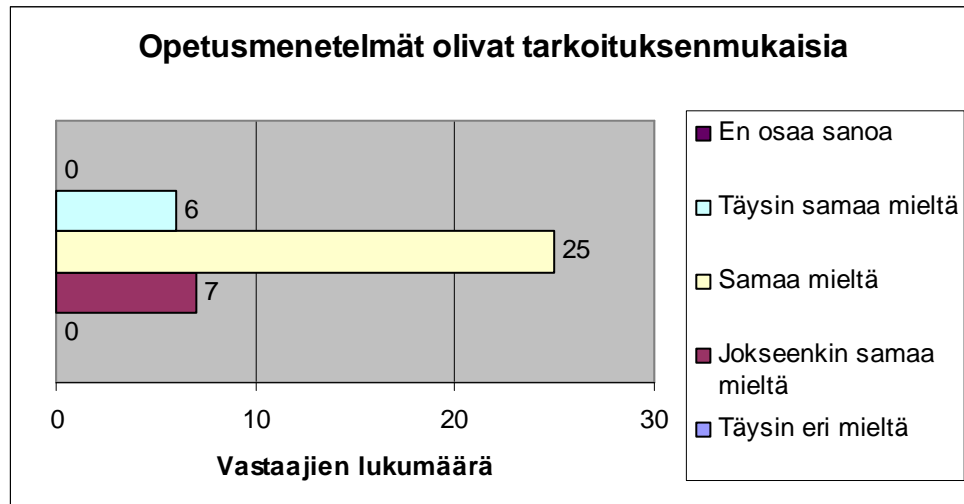
Kuvio 15. Opetuksen taso oli korkea

Tässä kohdassa on samansuuntainen vastauksien jakauma kuin edellisessä kohdassa. Lähes sama määrä vastauksista on väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä.



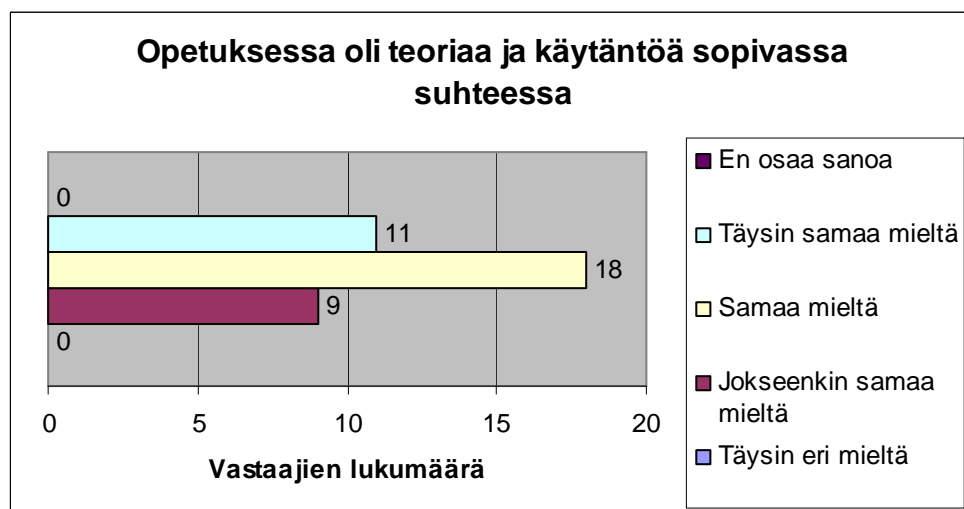
Kuvio 16. Kouluttajat olivat riittävän vaativia.

Vastaajista yksi oli sitä mieltä, että kouluttajat eivät ole tarpeeksi vaativia. Hänen kanssaan jokseenkin samaa mieltä oli kaksitoista vastaajaa. Yli puolet vastaajista (24) oli sitä mieltä, että kouluttajat olivat riittävän vaativia.



Kuvio 17. Opetusmenetelmät olivat tarkoituksen mukaisia.

Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 18. kurssitavoitteiden täyttyminen

Suurin osa vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yhdeksän vastaajista oli vain jokseenkin samaa mieltä.

Viikkoharjoitusten pitämistä sekä niissä koulutettavia aihealueet on määritelty pelastuslaitoksen viikkoharjoitusohjeessa. Ohjeessa on otettu huomioon lain säädännön ja asetusten ja ohjeiden mukaiset harjoittelumäärät. Ohjeen liitteenä ovat viikkoharjoitus ohjelmien pohjat kevät- ja syyskaudelle.

Sisäisen koulutuksen tavoitteena on luoda, ylläpitää ja kohottaa palokunnan toimintavalmiutta kehittämällä henkilöstön pelastusalan ammatillisia tietoja ja taitoja yhdessä oman siviiliosaamisen kautta (Suomen pelastusalan keskusjärjestö 2002, 13).

Perusajatus kaikessa koulutuksessa on sopimushenkilöstön mahdollisimman vähäinen liikuttelu kunnasta toiseen koulutuksen perässä. Sopimusmiesten liikuttelu paloasemaryhmän alueella kunnasta toiseen vähentää lähettävän kunnan lähtövalmiutta sekä aiheuttaa kustannuksia palkkojen muodossa. Toisaalta on huomattava, että vaihtuvat kouluttajat ja koulutuspaikat antavat lisäpotkua harjoituksiin.

Vastaajista 32 eli 82 prosenttia oli sitä mieltä, että paloasemittain tarjottu 80 harjoitustuntia riittää ammattitaidon ylläpitämiseen ja parantamiseen.

Heillä, jotka eivät pitäneet 80 tuntia riittävänä oli vapaassa sanassa tullut huomioita siitä, että kouluttajat ovat kaavoihin kangistuneita ja niinpä harjoituksista ei saa oikein mitään irti tai, että tuntemattomampi kouluttaja voisi saada asiaan uutta näkökulmaa ja virtaa harjoituksiin. Kouluttajien kierrättämistä asemaryhmän kesken ehdotettiin parannuskeinoksi ko. asiaan.

Lisäksi haluttiin lisää kurssimuotoista koulutusta varsinkin ensivasteeseen ja toivottiin myös lisää liikuntatunteja harjoitusohjelmiin nykyisten lisäksi.

Toivottiin myös mahdollisuutta päivittää tietojaan, etteivät ne ole pelkästään itseopiskelun varassa.

80 tuntia pidetään tuntimääränä varmaankin riittävänä, mutta tunnit tulisi käyttää harjoitteluun.

Kysyttäessä kirjallista vastausta kysykseen milloin koulutusta olisi paras järjestää tuli lähes kaikissa vastauksissa tuotiin esille, että koulutus tulisi järjestää iltaisin ja viikonloppuisin. Lisäksi ehdotettiin huomioitavaksi vuodenajat, ettei kursseja pidettäisi silloin, kun pihalla on kesäisen lämmintä.

5 PARANNUSEHDOTUKSET SEKÄ KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Työssä tehty, vapaaehtoishenkilöstölle suunnattu kysely, antoi suuntaviivoja joiden suuntaan vapaaehtoishenkilöstön koulutusta tulee suunnata ja kehittää. Koulutuksen kehittäminen vaatii lisää resursseja niin rahallisia kuin aineettomiakin. Yhtenä kehittämisen kohteena tulee olla puolustusvoimien ja pelastuslaitoksen yhteinen harjoitusalue Lentosotakoulun kupeessa Kauhavalla.

Tulevaisuudessa olisi tarpeen tehdä vapaaehtoishenkilöstölle, kahden- kolmen vuoden päästä, samoja teemoja koskeva kysely. Tällöin voidaan todeta, että ovatko tämän opinnäytetyön tuloksena löytyneet ongelmakohdat lievittyneet.

Hiljaisen tiedon siirtämiseen uusille sukupolville tulee kiinnittää huomiota. Hiljaisen tiedon siirtämiseksi tulee luoda alusta. Yhtenä alustana toimivat yhteiset kokoontumiset paloaseman tai paloasemien henkilöstön kesken eri teemoilla, joita ovat esimerkiksi tieliikenne pelastaminen, savutuuletus, strategiset ratkaisut pelastustoiminnan johtamisessa, ensivastetoiminta ym.

Useassa kyselyyn tulleessa vastauksessa otettiin kantaa siihen, että yksikönjohtajakurssin käytyään ei ole enää peruskursseja joita käydä. Täydennyskoulutuskurssi tarjonnassa on yksikönjohtajille suunnattu yksikönjohtajan täydennyskurssi. Kurssia ei ole järjestetty resurssien puutteessa. Tuleville vuosille tulisi osoittaa määräraha, joka mahdollistaa näiden kurssien pitämisen.

Hälytystehtävien jälkeen tulisi aina olla tilanteen jälkipuinti, jossa käydään tilanne lävitse. Tällöin tulevat mahdolliset osaamisen puutteet esille. Kun osaamisen puutteet on saatu esille, voidaan ne koulutusta kohdentamalla saada korjattua. Pelastuslaitoksen tulee ohjeistaa, kuinka jälkipuintitilaisuuksia pidetään ja miten löydettyt osaamisen puutteet korjataan koulutuksen kautta.

Ylläpito eli viikkoharjoitusten kouluttajien kierrättäminen eri asemien tai asemaryhmien kesken toisi vaihtelua niin koulutettaville kuin kouluttajille. Lisäksi henkilöt oppisivat tuntemaan paremmin toisensa sekä samanlaiset toimintatavat toisivat tasalaatuisuutta toimintaan.

Peruskurssien kohdalta on jo päästy tasalaatuisuuteen, kun sammutustyön-, ensiapu-, ensivaste-, pelastustyön- öljyntorjunta-, vaarallisten aineiden-, ja yksikönjohtajakurssien kurssien johtajina ovat useamman vuoden ajan olleet samat pätevät kurssienjohtajat. Kurssienjohtajat käyvät vuosittain täydennyskoulutuksessa valtakunnallisilla koulutuspäivillä.

Henkilöstön koulutuksen tulee olla tavoitteellista, säännöllistä ja ammatillisia valmiuksia kehittävää. Koulutusta järjestetään Pelastusopiston, Suomen palopäälystöliiton ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön koulutustarjonnan mukaisesti erikseen laadittavan koulutussuunnitelman ja määrärahojen puitteissa.

Kehittämissuunnitelmassa tulee olla mm. seuraavat osa-alueet.

- alueen koulutuksen tavoitteet ja painopisteet tuleville vuosille
- palokuntien sisäisen koulutuksen tavoitteet ja painopisteet seuraaville vuosille
- yhteisharjoitukset
- yhteenveto henkilöstön koulutustarpeesta (Suomen pelastusalan keskusjärjestö 2002, 12)

Kuinka kehittää koulutusorganisaatiota? Strateginen kehittäminen on tullut kouluorganisaatioihin voimallisesti jo 1990- luvulla. Koulutusorganisaation kehittämistä voidaan luonnehtia viiden vaiheen prosessina:

1. Ympäristön analysointi

- sosiaaliset, taloudelliset, poliittiset ja demograafiset trendit

2. Koulutuksen analysointi

- oppimistulokset ja koulutustilastot
- vaikuttavuus(asiakastyytyväisyys)

3. Kouluorganisaation sisäinen analyysi

- vahvuudet ja heikkoudet (SWOT-analyysi)
- osaaminen ja toimintatavat (mm. johtaminen, tiimityö)

4. Tavoitteiden asettaminen

- pitkän aikavälin tavoitteet (n.4-5 vuotta)
- lyhyen aikavälin tavoitteet

5. Toimintasuunnitelman tekeminen

Strateginen toiminta on yhteydessä laatuajatteluun, jossa pyritään pureutumaan kaikkiin organisaation toimintaan vaikuttaviin elementteihin. (Helakorpi Seppo 2001, 27)

Hiljaista tietoa on pelastuslaitoksella, kuten työpaikoilla yleensä, varsin paljon. Hiljaista tietoa on vaikea pukea sanoiksi ja se perustuu ihmisen arvoihin, uskomuksiin, käsityksiin, tunteisiin, ideaaleihin, tietotaitoon, kokemukseen ja intuitioon. Kokenut ammattimies tietää, että on toimittava tietyllä tavalla, että saadaan toivottu lopputulos. (Ojala, 2008, 26.)

Pelastuslaitoksen palveluksessa olevasta 820 vapaaehtoishenkilöstä noin kaksikymmentä prosenttia on yli viisikymmentä vuotta täyttäneitä. Näiden henkilöiden vuosien saatossa hankkima hiljainen tieto on saatava siirretyksi tulevalle sukupolvelle. Tiedon siirtäminen vaatii osaamisen johtamista.

Tulevaisuudessa sisäisen koulutuksen suunnitelma voidaan laajentaa henkilöstökoulutuksen suunnitelmaksi, jolloin siihen sisällytetään tilaisuudet, jotka

- paloasema itse järjestää
- useampi paloasema tai paloasemaryhmä järjestää
- Pelastusopisto järjestää ja joihin osa henkilöstöstä osallistuu
- alan järjestöt järjestävät ja joihin osa henkilöstöstä osallistuu

- ovat muiden kuin pelastusalan organisaatioiden järjestämiä ja joihin osa henkilöstöstä osallistuu (Pekka Rantala 2001, 43).

Henkilöstön kehittäminen suunnitellaan kehitystarveanalyysin pohjalta. Työntekijöille tulee laatia henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Näissä suunnitelmissa on määriteltynä yksilön henkilökohtaiset kehityksen tarpeet.

LÄHTEET

A 1.7.2011/407. Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2010. Koulutusohje. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2010. Toimintakertomus. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2010. Viikkoharjoitusohje. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2009. Palvelutasopäätös 2009–2013. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen internet-sivut: www.seinajoki.fi/pelastuslaitos/

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2008. Johtosääntö. Seinäjoki.

Pelastustoimen harjoitusstrategia.

Haka-tilastointiohjelman intersivut: [//kehitys.haka.spek.fi/](http://kehitys.haka.spek.fi/) 11.5.2011

Heikkilä, T. 2009. aineiston keruumenetelmät, kvantitatiiviset menetelmät-luentomateriaali 28.11.2009. Seinäjoki.

Helakorpi, S. (toim.). 2001. Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Tammi. Tammer-paino.

Kujala, I. 2010. Palokuntasopimukset Suomessa. Satakunnan painotuote Oy.

L 1.7.2011/379. Pelastuslaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. WSOYpro Helsinki..

Suominen, P. 2002. Arvon mekin ansaitsemme. Tutkimus vapaaehtoispalokuntien yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta ja merkittävyyydestä. Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Tampere. Cityoffset Oy.

Rantala, P. 1999. Pelastuslaitoksen sisäisen koulutuksen suunnittelun perusteet. 2. uusittu painos 2001. Pelastusopiston julkaisuja 3.

Santalainen, P. 2009. Strateginen ajattelu & toiminta. Talentum. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2000. Älykäs organisaatio- tiedon, osaamisen ja suorituksen johtamien. Kauppakaari Oyj. Helsinki.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. 2002. Ohje vapaaehtoishenkilöstön koulutuksesta.

Petri Järvensivu

Vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen kehittäminen

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

Opinnäytetyö

Kevät 2011

Liiketalouden yksikkö

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Ylempi AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden yksikkö

Koulutusohjelma: Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Osaamisresurssien ja talouden johtaminen

Tekijä: Petri Järvensivu

Työn nimi: Vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2011

Sivumäärä: 57

Liitteiden lukumäärä:3

Onnettomuustilanteissa palomiehillä ei ole enää aikaa harjoitella. Toiminnan tulee olla määrätietoista ja keskittyä tilanteen ratkaisemiseen. Koulutus on avain tehokkaaseen toimintaan. Pelastusyksikkö koostuu kalustosta, miehistöstä ja ammattitaidosta. Jonkin näistä puuttuessa tai ollessa vajaa, pelastusyksikkö ei ole toimintakykyinen. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen operatiivinen valmius nojaa suurimmassa osassa alueen kuntia vapaaehtoiisiin; sopimus- tai vpk-palokuntalaisiin.

Tämä opinnäytetyö pureutuu vapaaehtoisen pelastusyksikön miehistön ammattitaidon ylläpitoon ja kehittämiseen sekä mahdollisen urapolun luomiseen.

Nykytilan kartoitus ja parannusehdotusten koonti on tehty otantakyselynä (n=80) Etelä-Pohjanmaan vapaaehtoisille palokuntalaisille. Kysely toteutettiin selainpohjaisella tilasto-ohjelmalla ja pyyntö vastaamisesta lähetettiin otantaan kuuluvien henkilöiden sähköpostiin. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista menetelmää sekä havainnointia. Teoreettisena viitekehyksenä on organisaation osaamisen johtaminen.

Pelastuslaitoksen eri paloasemien tasalaatuinen ja ammattitaitoinen operatiivinen toiminta nojaa hyvin toimivaan Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen laadukkaaseen, ammattitaitoja ylläpitävään ja kehittävään perus-, täydennys- ja ylläpitokoulutukseen. Kyselyn tuloksena voidaan todeta, että vapaaehtoiset ovat yleensä tyytyväisiä koulutusjärjestelmään ja ovat koulutusorientuneita. Lisäksi he pääsääntöisesti kokevat koulutuksen vastaavan onnettomuustilanteissa esiintyviä tarpeita.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan esittää, että erikoistuneita kouluttajia tulee käyttää koko Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella koulutuksen tasalaatuisuuden ja ajantasaisuuden varmistamiseksi. Lisäksi täydennyskoulutusjärjestelmää tulee parantaa siten, että kaikki peruskurssit käyneille tarjotaan vuosittain mahdollisuus kurssimuotoiseen täydennyskoulutukseen.

Avainsanat: Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos, koulutus, kehittäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business School

Degree programme: Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Specialisation: Management of knowledge resources and finances

Author: Petri Järvensivu

Title of thesis: Volunteer staff training in the development of the South Ostrobothnia Fire Department

Supervisor: Anne-Maria Aho

Year: 2011

Number of pages: 57

Number of appendices: 3

In a case of an accident, firemen have no time to practise. The operation must be purposeful and focus on how to resolve the case. Training is the key to effective operation. A Rescue unit is composed of equipment, crew, and professional skills. If one part is missing or defective, the rescue unit is incapacitated. The operative preparedness of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia is based on volunteer fire fighters in most municipalities in the area.

This final project focuses on the maintenance of skills and development at the volunteer rescue unit, as well as the opportunities of creating a career path.

The present analysis and the collection of proposals for development were done by inquiring South Ostrobothnian volunteer fire fighters (n=80). The inquiry was realized by a statistics program and the questions were sent by e-mail to the people belonging to the research group. The research method used was quantitative, including also observation. The theoretical reference frame is based on the management of organizational competence.

The equal and professional operative functions of the different fire departments of the Rescue Department are based on the high-quality, basic, complementary and updating training of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia, which maintains and develops professional skills. As a result of the inquiry, it can be concluded that volunteers are generally content with the training system and they are orientated towards training. In addition to that, they principally think the training meets the needs that may turn up in cases of an accident.

As the conclusion of this thesis, it can be confirmed that specialized instructors should be used in the whole operative area of the Rescue Department of Southern Ostrobothnia to ensure it's equality and up-to-dateness. In addition to that, the system of complementary training should be improved by affording all who have passed all the basic courses an opportunity to participate in complementary training annually.

Keywords: South Ostrobothnia Fire Department, education, developing

Sisältö

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
Sisältö	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO	7
2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN PELASTUSLAITOKSESSA	9
2.1 Osaamisen kehittäminen.....	9
2.1.1 Osaamispääoman johtaminen	13
2.1.2 Rakennepääoma.....	14
2.1.3 Henkilöpääoma	15
2.1.4 Suhdepääoma.....	16
2.1.5 Oppimisen määritelmä	17
2.1.6 Organisaation osaamistarpeet	18
2.2 Pelastuslaitoksen koulutusvastuu	19
2.2.1 Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön peruskurssit	22
2.2.2 Pelastuslaitoksen sivutoimisten nimikkeet	25
2.2.3 Pelastuslaitoksen palvelutasopäätös	27
2.2.4 Pelastuslaitoksen koulutuksen hallinnointikanta	28
2.2.5 Pelastustoimen harjoitussuunnitelma.....	28
2.2.6 Vapaaehtoistyön arvo pelastuslaitoksessa	30
3 OPINNÄYTETYÖN KOHDE JA MENETELMÄT.....	31
3.1 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos.....	31
3.1.1 Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio	32
3.1.2 Hälytystehtävien määrä.....	33
3.1.3 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-ajatus/missio, tavoite ja visio	35
3.1.4 Suomen pelastustoimen arvot.....	36
3.2 Opinnäytetyön menetelmät	37
3.2.1 Kysely	37
3.2.2 Havainnointi	38

4 VAPAAEHTOISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUS ETELÄ- POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSEN ALUEELLA.....	39
4.1 Vapaaehtoisen henkilöstön tehtäväkenttä Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa	39
4.2 Koulutusmäärät	40
4.3 Perus- täydennys- ja ylläpitokoulutus.....	40
4.4 Vapaaehtoishenkilöstön urapolku	41
4.5 Vapaaehtoishenkilöstön näkemys koulutuksesta	43
5 PARANNUSEHDOTUKSET SEKÄ KEHITTÄMISSUUNNITELMA	52
LÄHTEET	56

LIITTEET

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Osaamispääoma	12
Kuvio 2. Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat	18
Kuvio 3. Koulutussuunnitteluprosessi	21
Kuvio 4. Pelastustoimen harjoitusstrategia	29
Kuvio 5. Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen toimialue	31
Kuvio 6. Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio	33
Kuvio 7. Hälytysten määrä vuosina 2004-2010	34
Kuvio 8. Hälytysten jaottelu vuosina 2004-2010	34
Kuvio 9. Siviilityön hyödyt hälytystoiminnassa	45
Kuvio 10. Olen saanut tarpeeksi koulutusta pelastusyksikön jäsenenä t.	45
Kuvio 11. Kurssitavoitteiden täyttyminen	46
Kuvio 12. Koen itseni pelastusalan käytännön osaajaksi	47
Kuvio 13. Opetus vastasi onnettomuustilanteen vaatimuksia	48
Kuvio 14. Opetus oli ammattitaitoa edistävää	48
Kuvio 15. Opetuksen taso oli korkea	49
Kuvio 16. Kouluttajat olivat riittävän vaativia	49
Kuvio 17. Opetusmenetelmät olivat tarkoituksen mukaisia	50
Kuvio 18. Opetuksessa oli teoriaa ja käytäntöä sopivassa suhteessa	50

Taulukko 1. Vapaaehtoistyön arvo Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksessa30

1 JOHDANTO

Onnettomuustilanteissa palomiehillä ei ole enää aikaa harjoitella. Toiminnan tulee olla määrätietoista ja keskittyä tilanteen ratkaisemiseen. Koulutus on avain tehokkaaseen toimintaan. Pelastusyksikkö koostuu kalustosta, miehistöstä ja ammattitaidosta. Jonkin näistä puuttuessa tai ollessa vajaa, pelastusyksikkö ei ole toimintakykyinen. Pelastusalalla on vanha sanonta ”ennemmin koiralta kusi loppuu ennen kuin palomieheltä konstit”. Pelastustehtävät ovat kaikki erilaisia vaikka onnettomuustyyppi olisikin sama. Onnettomuustyyppeihin on olemassa erilaiset toimintamallit, mutta niitä joutuu usein soveltamaan. Soveltaminen ei onnistu ennen kuin henkilöstöllä on koulutuksen kautta saatu riittävä osaamisen taso.

Pelastusylijohtaja Pentti Partanen on valtakunnan tasolla linjannut, että tulevaisuudessa pelastuslaitokset ovat turvallisuuden tavarataloja. Koulutus on yksi avain tavoitteeseen pääsemiseksi.

Petteri Suominen (2002) tehdessään tutkimusta vapaaehtoispalokuntien yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta ja merkittävyyydestä nimeltään ”Arvon mekin ansaitsemme”, teki kyselyitä muun muassa palokuntalaisille ja kuntien valtuustojen jäsenille. Palokuntalaisille yhtenä tärkeimpänä syynä palokuntaan liittymiselle (50 % vastaajista) on ollut halu oppia tarpeellisia taitoja.

Samassa tutkimuksessa kysyttiin myös valtuutetuilta ja palokuntien edustajilta, kuinka sopimuspalakuntien toimintaa tulisi kehittää. Tärkeimmäksi kohteeksi molemmissa ryhmissä nousi koulutuksen lisääminen ja kehittäminen.

Tällä työllä pyritään selvittämään Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön osaamisen nykyhetken taso sekä parantamaan koulutuksen laatua ja määrittelemään ja suuntaamaan koulutuksen painopistealueita vapaaehtoishenkilöstölähtöisesti.

Haluan tässä yhteydessä kiittää yliopettaja Anne-Maria Ahoa hyvistä neuvoista, koulutusohjaaja Tom Lindelliä Webropol- ohjelman osaamisesta sekä niitä lukuisia henkilöitä, joiden kanssa olen käynyt opinnäytteen tiimoilta antoisia keskusteluja. Kiitokset perheelleni mahdollisuudesta käyttää yhteistä vapaa-aikaa tämän työn

tekemiseen. Kiitos myös työnantajalleni Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitokselle mahdollisuudesta tehdä tämä työhöni läheisesti liittyvä opinnäytetyö.

Monien vaiheiden ja keskustelujen jälkeen opinnäytetyön aiheeksi jalostui Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen kehittäminen. Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön tehtäväkenttä onnettomuustilanteissa on sama kuin pelastuslaitoksen vakinaisen henkilöstön. Tämä sama toimintakenttä tuo suuria haasteita vapaaehtoishenkilöstön koulutuksen järjestämiseen.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen vapaaehtoisten koulutuksen tasoa ja siihen liittyviä koulutustarpeita kyselyn avulla.

Työssä tarvittava materiaali koulutuksen nykytasosta ja kehittämis ehdotuksista on saatu pyytämällä vapaaehtoishenkilöstöä vastaamaan Webropol-ohjelmalla tehtyyn kyselyyn. Pyyntö vastaamaan kyselyyn tehtiin sähköpostilla. Tässä työssä käytetään käsitettä vapaaehtoishenkilöstö, joka pitää sisällään niin VPK:n henkilöstön kuin sopimushenkilöstön.

Tavoitteena on luoda vapaaehtoishenkilöstölle urapolku, joka alkaa sammutustyönkurssista ja jatkuu yksikönjohtajuuteen sekä P4 toimintaan asti. Mahdollisesti ura jatkuu myös sopimuspalokunnan päällikkyyteen saakka.

2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN PELASTUSLAITOKSESSA

Tässä luvussa esitetään osaamisen kehittämisen teoriataustaa sekä kuvauksen osaamisen kehittämisestä pelastuslaitoksessa.

2.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamispääomaan kuuluvat ihmiset, heidän osaamisensa ja osaamisen edellytyksenä oleva sitoutuminen, motivaatio ja innostus. Tätä ihmisten myötä syntyvää osaamispääoman osaa kutsutaan henkilöpääomaksi.

Rakennepääomaan osaamispääoman osana kuuluvat ne rakenteet, jotka mahdollistavat ihmisten osaamisen muuttamisen organisaation osaamiseksi ja toiminnaksi, osaamisen ylläpidon, kehittämisen ja hankkimisen.

Osaamispääomaan luetaan lisäksi suhteet muihin toimijoihin, jotka täydentävät organisaation osaamista tai auttavat luomaan entistä nopeammin uutta osaamista. (Ojala, 2008, 57)

Pentti Sydänmaanlakka toteaa kirjassaan Älykäs organisaatio vuodelta 2000 sivuilla 39-41 Peter Honeyn ja alan Mumfordin mukaan yksilön oppimistyyliä olevan neljä erilaista. Nämä ovat: Käytännön toteuttaja, Harkitseva pohtija, Looginen ajattelija sekä aktiivinen osallistuja.

Näistä käytännön toteuttaja oppii parhaiten toiminnan kautta. Hän oppii parhaiten käytännön ratkaisujen kautta, ei niinkään teoreettisten harjoitusten kautta

Harkitseva pohtija oppii parhaiten, kun saa rauhassa kerätä uutta tietoa ja arvioida sitä. Hän seuraa asioita sivusta ja analysoi mitä muut tekevät. Nopeaan muutokseen hän sopeutuu huonosti, oppimisen pitää olla hänelle suunnitelmallista.

Looginen ajattelija oppii parhaiten rakentamalla loogisia malleja sekä järjelemällä. Hän haluaa analysoida asiaa eripuolilta sekä kysellä ja kokeilla. ajattelijan pitää todella sisäistää asiat ennen kuin hän on tyytyväinen.

Aktiivinen osallistuja oppii parhaiten kokeilemalla. Hän oppii saadessaan haastavia tehtäviä ja ollessaan monessa mukana. Hän ei yleensä jaksa perehtyä asioihin kovin tarkasti.

Oppimisen esteet ovat oppimisprosessisin vaiheisiin liittyviä ja niitä voidaan tarkastella erikseen yksilön, tiimin tai koko organisaation kannalta.

Kouluttajaa eri oppimistyylien tietäminen auttaa suunnittelemaan koulutukset siten, että eri oppimistyyliä otetaan huomioon opetuksen suunnittelussa. Esimerkiksi siten, että koulutuksessa on teoriaa sekä käytäntöä oikeassa suhteessa.

Yksilön oppimistaito muodostuu opiskeluasenteista, suunnitelmallisuudesta sekä opiskelutekniikoista, joihin kuuluvat muistiinpano- ja muistamis- ja lukemistekniikat. Oppimistaitoja voidaan tutkimusperäisesti helposti parantaa 10–50 % kehittämällä oppimistaidon osa-alueita. (P. Sydänmaanlakka, 2000, 47.)

Olen itse kokemusperäisesti todennut, että peruskursseille osallistujista suurin osa oppii itse tekemällä, ei niinkään oppitunnilla istumalla. Osallistujien suhteellisen nuori ikä todennäköisesti vaikuttaa myös tähän. Vapaaehtoishenkilöstön peruskursseilla on tämä huomioitu siten, että teorialunteja on kurssinkokonaistuntimäärästä noin yksi kolmasosa ja loput ovat käytännön harjoitustunteja.

Pelastustoimessa voidaan ajatella, että pelastuslaitoksen toiminnan perusyksikkö eli pelastusyksikkö on tiimi. Pelastusyksikön tavoitevahvuus on 1+5, jossa yksi tarkoittaa pelastusyksikön esimiestä ja viisi kuvaa yksikön miehistön määrää. Miehistöstä yksi toimii kuljettajana ja loput neljä muodostavat kaksi sammutusparia.

Tiimin oppimisen edellytyksenä on, että tiimillä on yhteiset tavoitteet ja toimintamallit sekä jaettu vastuu. Jaettu vastuu ei täysin toimi pelastustoimessa, koska yksikön eli tiimin johtaja määrää yksikön jäsenten tehtävät hälytyksillä. Myöskin yksikön toiminnan harjoittelu tapahtuu yksikönjohtajan johdolla.

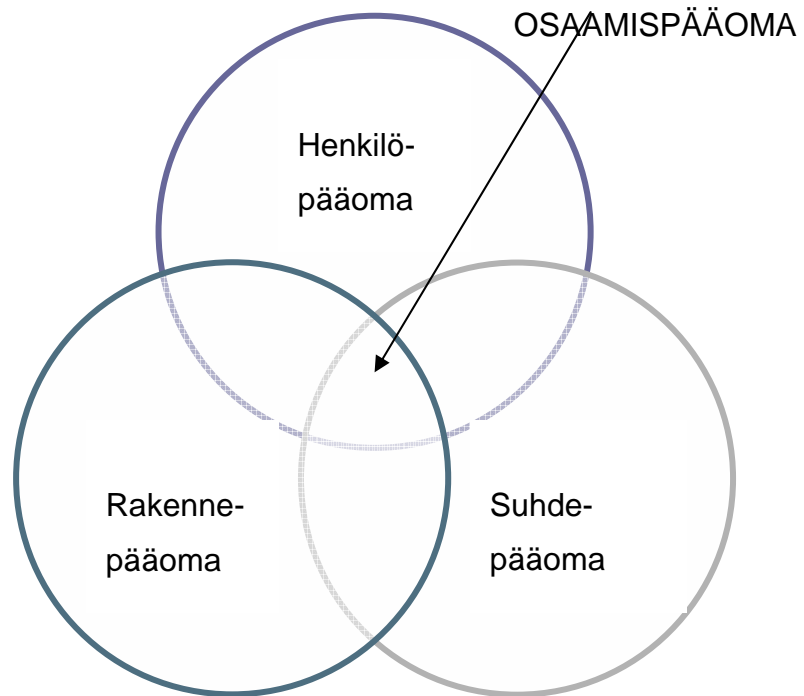
Tiimin oppiminen tarkoittaa sitä, miten hyvin tiimi osaa yhdistää yksittäisten jäseniensä osaamista. Tiimin osaaminen on enemmän kuin sen yksittäisten jäsenten osaamisen summa.

Tiimin oppimisprosessi sisältää Sengen mukaan seuraavat vaiheet:

- Kokemusten arviointi tapahtuu tiimissä
- Syntyy yhteinen ymmärrys, visio ja yhteiset arvot sekä tiimin jäsenten yhteistä ajattelua ja toimintaa ohjaava sisäinen malli.
- Yhdessä tapahtuvassa toimenpiteiden suunnittelussa päätetään, mitä ja miten asia toteutetaan , kuka tekee mitäkin, missä ja miten.
- Varsinainen toiminta voi tapahtua kunkin jäsenen kohdalta erikseen. kunhan toimintaa koordinoidaan.(P. Sydänmaanlakka, 2000, 48-49.)

Organisaatiot pystyvät oppimaan samoin kuin yksilöt ja tiimit, jos siihen luodaan mahdollisuus. Organisaation oppiminen on organisaation kykyä uusiutua ja muuttaa toimintaansa. Uusiutuminen tapahtuu hankkimalla jatkuvasti uutta osaamista, joka voi liittyä organisaation ydin osaamiseen tai organisaation toimintatapoihin, prosesseihin ja ohjeisiin. Strategian, tiedon, osaamisen ja suorituksen johtamisprosessit tukevat organisaation uusiutumista.

Organisaation oppiminen eroaa yksilön ja oppimisesta siten, että oppiminen tapahtuu jaettujen oivallusten, tiedon ja ajattelumallien kautta, jotka organisaation jäsenillä on. Lisäksi organisaation oppiminen perustuu aikaisempaan tietoon ja kokemukseen, organisaation muistiin, jotka esitetty toimintatavoissa, prosesseissa ja ohjeissa. Organisaation oppiminen ei ole yksilö- ja tiimioppimisen summa vaikka ne läheisesti liittyvät toisiinsa.(P. Sydänmaanlakka, 2000, 49–51.)



Kuvio 1. Osaamispääoma. (Ojala, 2008, 58)

Osaamispääoman eri osien välillä tulee olla jatkuvaa virtausta, muuten se jäähtää paikoilleen ja menettää arvonsa. Osaamispääoman dynaamisuus takaa oppivan organisaation toteutumisen.

Aineeton pääoma ja aineettomat resurssit ovat aivan yhtä tärkeitä kaikille yrityksille, samoin kuin julkisen sektorin organisaatioille. Julkisissa palveluissa ei juuri muuta ”omaisuutta” olekaan kuin ihmiset ja osaaminen. Osaamispääoman tehokkaalla vaalimisella ja kehittämisellä voidaan vaikuttaa suoraan ihmisiin liittyvien kustannusten ja organisaation tehtävän hoidon tulosten suhteeseen. (Ojala, 2008, 35.)

2.1.1 Osaamispääoman johtaminen

Yksilöiden osaaminen ei muutu itsestään organisaation paremmaksi osaamiseksi. Organisaatiossa hajallaan oleva osaaminen ei hyödytä toimintaa, jos sitä ei hallita ja voida hyödyntää siellä missä tiettyä osaamista kulloinkin tarvitaan. Olemassa oleva osaaminen ei uusiudu toiminnan tarpeiden muuttumisen mukana, jos osaamista ei johdeta ja kehitetä strategisena resurssina. (Ojala, 2008, 81.)

Timo Santalainen kirjassaan strateginen ajattelu & toiminta (2009, 213–215) tuo esille, että julkisissa organisaatioissa työskentelee useimmiten työhönsä sitoutuneita huippuammattilaisia. Tämä toteutuu myös pelastuslaitoksen osalta. Maailmanlaajuisesti on herätty huomaamaan, että julkisissa organisaatioissa johtaminen ja johtajuus ovat vajaita tai puuttuvat kokonaan. On heräämässä tietoisuus, että yhdenmukaisuuden ja sääntöjen noudattamisen kulttuuri on muunnettava asiakassuuntautuneeksi, erilaisuutta arvostavaksi tulokulttuuriksi.

Julkiset organisaatiot tuottavat omistamiensa ja kontrolloimiensa resurssien ja pätevyyksien avulla hyötyjä, jota kutsutaan julkiseksi lisäarvoksi. Julkinen lisäarvo voi ilmetä esimerkiksi turvallisuutena, jota pelastuslaitos tuottaa.

Non-profit organisaatiot menestyvät aloilla, joilla maine ja luottamus ovat tärkeitä kilpailuetuja eli aloilla joiden palveluiden arvo on vaikeasti mitattavissa tai joilla on ideologinen sisältö. Palomiehen työ on ollut monta kertaa arvostetuimpien ammattien joukossa

Strateginen suuntautuminen on uudistumisen ja vaikuttavuuden välttämätön ehto.

2.1.2 Rakennepääoma

Rakennepääoma sisältää rakenteet, jotka mahdollistavat oikean osaamistarpeen tunnistamisen, tarvittavan osaamisen hankkimisen sekä olemassa olevan ja hankitun osaamisen hyödyntämiseen. Tarvittava osaaminen voidaan hankkia yrityksen ulkopuolelta, yhteistyössä tai kehittämällä se itse. Tähän tarvitaan tekniikkaa, tietoverkkoja, prosesseja, toimintatapoja. Organisaation osaamisen kehittyminen vaatii tätä tukevaa johtamiskulttuuria ja ilmapiiriä, jossa tuetaan monentasoista yhteistyötä ja yhdessä oppimista. Johtamisjärjestelmän tulee tukea ja kannustaa jakamaan osaamista ja uuden kehittämistä yhdessä. Tätä toimintaa tukee oppimisen ja osaamisen jakamiseen kannustava palkitsemisjärjestelmä. Organisaation rakenne voi edistää yhteistyötä ja yhteistä oppimista. Tiimit omalta osaltaan tukevat tätä kehitystä.

Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen aloittaessa vuonna 2004 ja osin vuotta 2003 oli yhdessä oppimista ja yhteneväisten toimintatapojen saamiseksi luotu hyvin toimiva tiimiorganisaatio. Tiimejä oli parhaimmillaan seitsemäntoista. Tiimit jakoivat keskenään tietoja ja kehittivät yhdessä pelastuslaitosta. Nykyään tiimien lukumäärää on vähennetty kuuteen ja niiden toimintaan osallistuvan henkilökunnan määrä on vähentynyt huomattavasti verrattuna aikaisempaan tiimiorganisaatioon, jolloin pelastuslaitoksen vakinaisesta henkilökunnan suurin osa kuului eri tiimeihin. Nytemmin on tullut henkilökunnalta palautetta, että tieto ei enää kulje organisaatiossa niin tehokkaasti kuin vanhassa tiimiorganisaatiossa.

Rakennepääoma sisältää järjestelmät, joilla osaamista hankitaan, hallitaan, kehitetään, hyödynnetään ja jaetaan sekä ne rakenteet, joilla tuetaan osaamisen liikkumista, siirtymistä ja hyödyntämistä. (Ojala, 2008, 60-61.)

2.1.3 Henkilöpääoma

Henkilöpääoma koostuu organisaation ihmisistä, heidän osaamisestaan, motivaatiostaan ja sitoutumisestaan organisaatioon. Henkilöpääomaa voidaan kuvata määrällisesti ja laadullisesti. Henkilöstön määrälliseen kuvaukseen kuuluvat henkilöiden lukumäärä sekä henkilöiden ikä, koulutus, kokemus.

Laadulliseen kuvaukseen kuuluvat seuraavat asiat:

- henkilöiden osaaminen verrattuna siihen osaamiseen, joka tukee organisaation tavoitteiden osaamista
- henkilöstön kokema työn hallinta (henkilön kokemus omasta ammattitaidosta ja osaamisesta)
- henkilöstön oppimishalu ja kokemat oppimismahdollisuudet
- henkilöstön sitoutuminen, innostus, motivaatio
- henkilöstön kokemat vuorovaikutussuhteet työpaikalla
- henkilöstön kokema avunsaanti työtovereilta ja esimiehiltä sekä koetut yhdessäoppimismahdollisuudet
- henkilöstön halu jakaa omaa osaamistaan.

Pelastuslaitos tarvitsee työlleen motivoitunutta ja osaavaa henkilökuntaa. Henkilökunnan tulee siis olla motivoituneita jatkuvaan kouluttautumiseen ylläpitokoulutuksen kautta. Pelastuslaitoksen sekä osaamispääoman kannalta tärkein osa on henkilöstön määrä, koulutus, osaamistaso ja oppimishalu. Erilaistavia tekijöitä, kuten esimerkiksi ikärakennetta tai henkilöstön moninaisuutta on hyvä tarkastella organisaation oppimisen kannalta. Moninaisuus auttaa näkemään asioita useammasta näkökulmasta. (Ojala, 2008, 58-59.)

2.1.4 Suhdepääoma

Suhdepääoma kattaa kaikki yrityksen kumppanit, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät. Suhdepääoma on sitä suurempi mitä enemmän on toimivia yhteistyösuhteita.

Pelastustoimi on perinteisesti solminut hyvät ja läheiset yhteistyösuhteet lähimpiin yhteistyökumppaneihin kuten esimerkiksi poliisiin, sairaankuljetukseen, hätäkeskuslaitokseen sekä koulutoimeen. Koulutoimen kanssa tehtävästä yhteistyöstä otettakoon esille kahdeksaluokkalaisten valtakunnallinen NOU HÄTÄ! kampanja. NOU HÄTÄ kampanja on otettu mukaan usean koulun opetussuunnitelmaan ja se toteutetaan vuosittain.

Pelastustoimen alueet ovat myös verkostoituneet valtakunnantasolla. Verkostoituminen tapahtuu kaikkien Suomen pelastuslaitosten kanssa palveluhankkeiden kautta, joita ovat tukipalvelut, ensihoito, onnettomuuksien ehkäisy sekä pelastustoiminta. Verkostoituminen takaa, että uusimmat tiedot saadaan pelastuslaitoksemme käyttöön. Palveluhankkeet lisäksi luovat yhtenäisiä toimintatapoja koko valtakunnan alueelle. Palveluhankkeiden sisällä tapahtuu niihin osallistuvien henkilöiden kesken verkostoitumista henkilökohtaisella tasolla.

Osa yhteistyökumppaneista kohdataan päivittäin erilaisissa onnettomuustilanteissa ja toimivat suhteet luovat omalta osaltaan osaavan auttamisympäristön.

Hyvät suhteet merkitsevät runsasta sosiaalista pääomaa. Kansanomaisesti voidaan todeta, että suhteet ovat ”käteistä”. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa yhteisön jäsenten välistä kykyä toimia keskenään ja näiden luottamusta toisiinsa. Luottamus koostuu kyvystä sitoutua yhteisiin tavoitteisiin ja vastavuoroisuutta säätelevistä normeista. (Ojala, 2008, 63-64.)

2.1.5 Oppimisen määritelmä

Oppiminen on muuttumista, kehittymistä, kasvua ja kypsymistä. Oppiminen on valikoivaa, uutta tietoa suodatetaan aikaisempien kokemusten värittämänä. Yleensä oppiminen edellyttää tarpeeksi aikaa reflektoinnille, arvioinnille. Arvioinnissa analysoidaan omia kokemuksia (yksilön, tiimin, organisaation), vertaillaan niitä aikaisempiin, liitetään laajempiin viitekehyksiin ja luodaan uusi toimintamalli, jota voidaan soveltaa tulevaisuudessa.

Oppimisen määritelmä:

Oppiminen on prosessi, jossa yksikö hankkii uusia tietoja, taitoja, asenteita kokemuksia ja kontakteja, jotka johtavat muutoksiin hänen toiminnassaan. (Sydänmaanlakka, 2000, 30.)

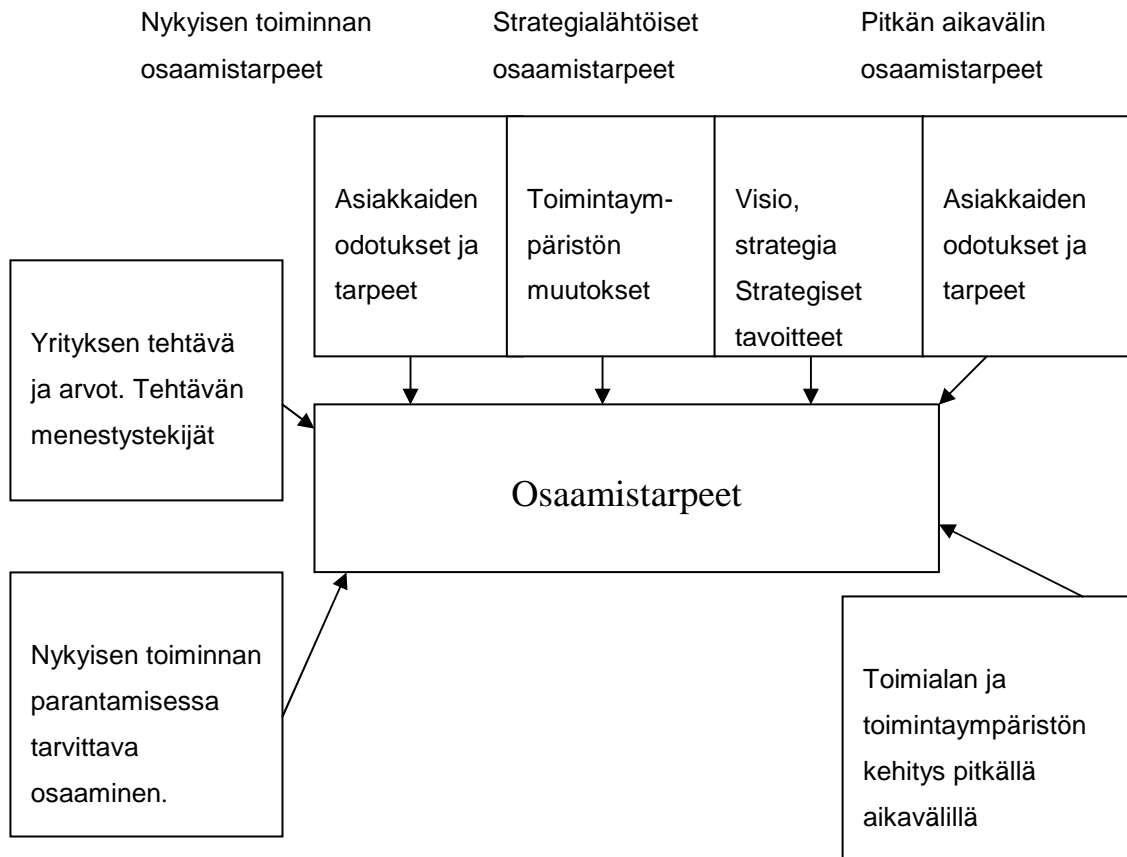
Oppiminen tapahtuu tiedostamattomasti ja tietoisesti. Tiedostamatonta oppimista on esimerkiksi toimintatapojen omaksuminen, jossa siirtyy hiljaista tietoa tai osoitetaan sallitun ja ei sallitun käytöksen rajat työpaikalla. Uusi työntekijä ei monta kertaa toimi vakiintuneiden tapojen vastaisesti.

Oppija tulee itse kantaa vastuu oppimisestaan. Motivaatio ja tarve oppia syntyy tiedosta mitä pitää oppia ja ymmärrystä siitä miksi näitä tietoja tarvitaan. Hankittu tieto pitää sisäistää ja ymmärtää ennekuin se muuttuu osaamiseksi. Tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja soveltamalla tietoa työhön ja oppimiseen. (Ojala, 2008, 65-71.)

Uudella työntekijällä on useasti takanaan tuore koulutus, jossa on opetettu uusia toimintatapoja ja malleja tai hänellä on uusia ajatuksia. Jos uudet ajatukset heti törmätään ilman tarkempaa tutkiskelua, voi uudet hyvät mallit jäädä kokonaan hyödyntämättä.

Pelastustoimen organisaation osana toimivan yksittäisen henkilön on otettava vastuu myös omasta osaamisestaan. Mikäli hänellä on osaamisaukkoja tehtäväkohtaisessa ydinosaamisessaan, tulee hänen esittää itselleen koulutusta eikä pelkästään jättäytyä pelastuslaitoksen tarjoaman suunnitelman mukaisen koulutuksen varaan.

2.1.6 Organisaation osaamistarpeet



Kuvio 2. Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat (Ojala, 2008, 109.)

Menestyksellinen toiminta hälytystehtävissä muodostaa vapaaehtoishenkilöstön osaamistarpeet. Hälytystehtävät vaihtelevat veden pumppauksesta metsäpalojen sammuttamiseen, rakennuspaloista liikenneonnettomuuksin ja ensivastetehtäviin. Lisäksi ihmisten "uusavuttomuus" lisää pelastuslaitokselle tehtäviä, joita sillä ei ole aikaisemmin ollut. Lisäksi valtionhallinnon muutos mm. poliisin organisaatiossa tuo tehtäväkenttään uusia tehtäviä, joita ovat esimerkiksi liikenteenohjaus liikenneonnettomuuksissa tai jopa rattijuoppoepäilyn kiinnipitäminen kunnes poliisipartio saapuu paikalle.

T. Santalainen on kirjassaan strategisessa ajattelusta & toiminnasta tuonut esille (2009, 271–271) yksilöille tilaa antavan organisaation, jossa tulee organisaation johdon vastuu, yksilöiden oman vastuun ja yhteisen vastuun olla tasapainossa.

Organisaatiossa johto luo puitteet, joissa yksilöt ovat motivoituneita ja voivat parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää omia vahvuuksiaan. Yksiöiden tulee ottaa vastuu itsestään sekä vastata omista tuloksistaan ja kehitymisestään. Keskinäinen luottamus syntyy yhteistyön ja aloitteellisuuden kautta. Luottamus tuo toimintavarmuutta ja uskallusta antaa tilaa yksilöille. Lopulta päädytään organisaatioon, jossa tahdotaan venyä huippu saavutuksiin.

2.2 Pelastuslaitoksen koulutusvastuu

Koulutussuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että järjestettävä koulutus on mahdollisimman mielekästä ja aihepiireiltään perusteltua sekä henkilöstön osallistumismotivaatio on korkea (Sisäasiainministeriö pelastusosasto 2003, 9).

Uudessa 1.7.2011 voimaan tulevassa pelastuslaissa 379/2011 on pykälässä 56 käsitelty pelastuslaitoksen vastuuta vapaaehtoishenkilöstön koulutuksesta seuraavasti:

”Pelastuslaitoksen tulee huolehtia siitä, että sen sivutoimisella henkilöstöllä sekä 25 §:ssä tarkoitetun sopimuspalkkunnan ja muun sopimuksen tehneen yhteisön henkilöstöllä on riittävä koulutus pelastustoimintaan”

Käytännössä pelastuslain 56:s pykälä tarkoittaa, sitä että pelastuslaitoksella tulee olla toimiva koulutusjärjestelmä, joka tuottaa joka vuosi riittävän määrän vapaaehtoishenkilöstön perus- ja täydennyskoulutusta.

Lisäksi uudessa pelastuslaissa pykälässä 39 todetaan pelastustoimintaan osallistuvan toimintakyvystä seuraavaa:

”Pelastuslaitoksen ja sopimuspalkkunnanhenkilöstöön kuuluvan pelastustoimintaan osallistuvan henkilön tulee ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa. Pelastustoimintaan kuuluvien eri tehtävien edellyttämien perustaitojen ja kunnon tasosta sekä kuntotestien järjestämisestä voidaan antaa tarkempia säännöksiä sisäasiainministeriön asetuksella”.

Yllä oleva kohta on otettu uutena asiana pelastuslakiin. Mielestäni on hyvä, että vaatimus ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa on otettu uuteen

pelastuslakiin. Perustaitojen ja kunnon ylläpitämiseen liittyy hyvin vahvasti yksilön oma motivaatio. Motivaatio on tärkeimpiä oppimisen edellytyksiä.

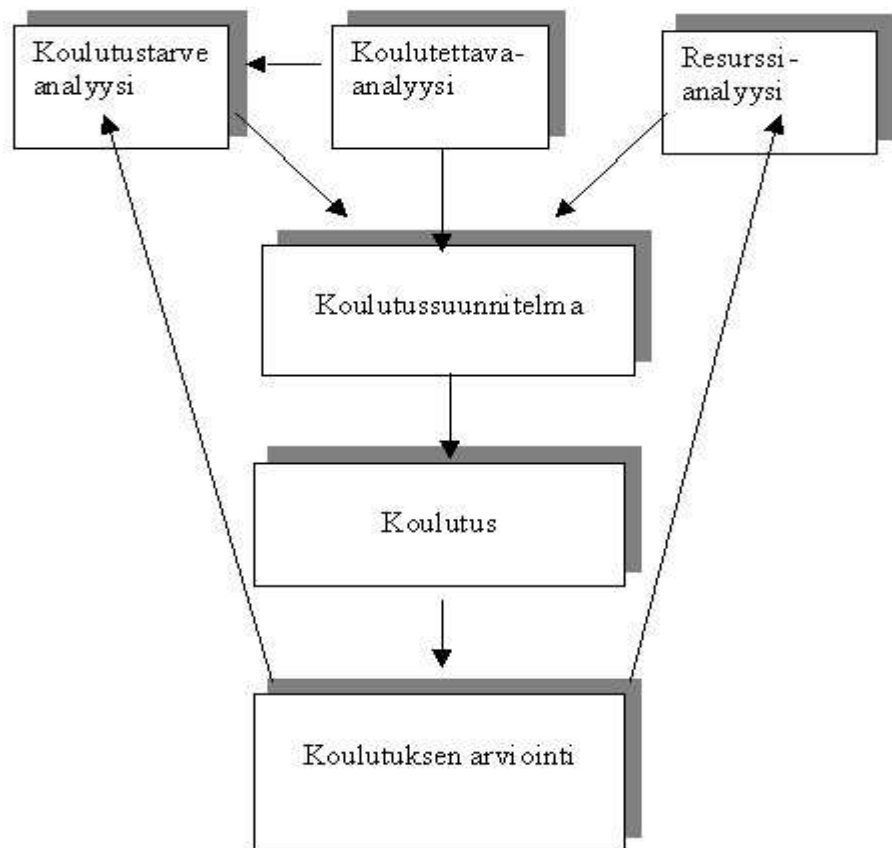
Pelastuslain 57 § käsittelee henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia tehtäviinsä ja siinä todetaan, että vapaaehtoishenkilöstöllä tulee olla riittävä koulutus. Valtioneuvosto on antanut asetuksella tarkempia säännöksiä koulutuksesta. Asetuksen seitsemännessä pykälässä tarkennetaan kelpoisuuksia seuraavasti:

Sivutoimiselta henkilöltä ja sopimuspalokuntaan kuuluvalta henkilöltä vaaditaan, että:

- 1) sammutus- ja pelastustyöhön osallistuva on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen sammutustyökurssin;
- 2) sammutus- ja pelastustyöhön osallistuva päällystö ja alipäällystö on suorittanut vähintään Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen yksikönjohtajakurssin tai pelastusalan ammatillisen tutkinnon;
- 3) palokunnan päällikkö on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitetussa oppilaitoksessa vähintään sopimuspalokunnan päällikkökurssin, sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssin taikka tämän asetuksen 6 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun tutkinnon.

Pelastussukellustehtävään osallistuvalta vaaditaan lisäksi, että hän on suorittanut tehtävän edellyttämän Pelastusopiston vahvistaman opetussuunnitelman mukaisen kurssin.

Lisäksi työntekijällä voidaan teettää vain sellaisia töitä, joihin hän on saanut riittävän koulutuksen ja joidenka suorittamiseen hänellä on fyysiset ja psyykkiset edellytykset. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§)



Kuvio 3. Koulutussuunnitteluprosessi (Rantala, 2001.)

Koulutustarpeella tarkoitetaan pelastushenkilöstön nykyisen suoritustason ja tavoiteltavan suoritustason välistä erotusta, joka voidaan koulutuksella poistaa. Koulutustarve sitoutuu tällöin koulutuksen ulkopuoliseen tilanteeseen tai ongelmanasetteluun, siis ensisijassa hälytyksiin tai muihin laadukasta toimintaa edellyttäviin työtilanteisiin. Riskianalyysin omaksuminen on pohja koulutustarpeelle. (Rantala, 2001, 12).

Koulutettava-analyysissä selvitetään erilaisia koulutettaviin liittyviä asioita. On tärkeätä saada mahdollisimman realistinen käsitys henkilöstön koulutus- ja ammatihistorioista, erityisosaamisista ja esim. ikääntymisen mukanaan tuomista, koulutettavuuteen liittyvistä asioista. Koulutustarveanalyysiin liittyen koulutussuunnittelijalla täytyy olla tosiasioihin perustuva käsitys henkilöstön ammatillisesta osaamisesta. (Rantala 2001, 13.)

Resurssianalyysin tarkoituksena on selvittää käytössä olevat koulutusresurssit, siis esim. kouluttajat, kalusto, yhteistyömahdollisuudet muiden viranomaisten ja yhteistoiminta-alueen muiden pelastuslaitosten kanssa ja taloudelliset mahdollisuudet. (Rantala 2001, 13.)

Arvioinnin kautta saadaan tietoa koulutuksen perillemenosta ja vaikuttavuudesta. Näin saadut havainnot yhdessä henkilöstön työkäyttäytymisestä saadun arvioin kanssa vaikuttavat seuraavan suunnitelmakauden sisällöllisiin ratkaisuihin. (Rantala 2001, 13.)

Sisäisen koulutuksen suunnittelumallia voidaan soveltaa myös laajemmassa henkilöstökoulutuksen suunnittelussa. Siinä koulutustarpeisiin vastataan sisäisen koulutuksen ohella myös ulkoisen koulutuksen kautta. (Rantala 2001, 13.)

2.2.1 Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstön peruskurssit

Kurssit on suoritettava pääsääntöisesti järjestyksessä ja seuraavalle kurssille siirtyminen edellyttää edellisen kurssin hyväksyttyä suorittamista.

Sammutustyökurssi on ensimmäinen peruskurssi, joka tulee suorittaa. Palokuntien ensiapukurssi on suoritettava ennen pelastustyökurssia.

Sammutustyökurssi, 60 h. Sammutustyökurssi on miehistön ensimmäinen peruskurssi, jonka jälkeen palokuntalaiset tietävät palo- ja pelastustoimen paikallisjärjestelyt, palon sammuttamisen taktiset ja tekniset perusteet sekä osaavat toimia sammutusmiehen tehtävissä alkuselvitysohjeen mukaisissa selvityksissä.

Kurssille on vaatimuksena perehdytys palokunnassa tai nuoriso-osastossa. Ennen kurssille hakeutumista tulee olla terveystarkastus tehtynä.

Savusukelluskurssi, 30 h. Savusukelluskurssi on miehistön toisena käytävä peruskurssi, jonka jälkeen palokuntalaiset tietävät savusukeltajan turvallisuutta vaarantavat tekijät, osaavat savusukellustekniset perustoiminnot sekä pystyvät toimimaan savusukellusparin jäsenenä.

Savusukelluskurssi vaaditaan savusukellustehtävään osallistuvilta. Savusukellustehtäväksi katsotaan sukeltaminen paineilmahengityslaitteen kanssa rajattuun sisätilaan tai työskentely katolla laitteiden kanssa (pelastussukellusohje).

Savusukelluskurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyökurssin sekä hänellä on lääkärintarkastus hyväksytysti suoritettuna. Ennen lääkärintarkastusta suoritetaan lihaskuntotesti ja Oulun mallin mukainen ratatesti.

Palokuntien ensiapukurssi, 30 h. Palokuntien ensiapukurssi antaa sopimuspalokuntien kelpoisuusehdoissa määrätyn koulutuksen ja pätevyyden. Keskeiset alueet opetuksessa ovat hätätilapotilaan kohtaaminen ja tunnistaminen, peruselvytys ja tajuttoman potilaan ensiavun järjestäminen, sekä vammapotilaan ensiavun perusteet. Kurssin käynyt osaa huolehtia hätätilapotilaan peruselintoiminnoista ensiavun keinoin pelastusyksikön tavanomaisella ensiapuvarustuksella.

Palokuntien ensiapukurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyökurssin.

Pelastustyökurssi, 20 h. Pelastustyökurssin tavoitteena on antaa pelastustoimintaan ja tieliikennepelastamiseen liittyvät perusvalmiudet. Kurssin suorittanut palokuntalainen osaa toimia yksikönjohtajan ohjeiden mukaisesti tavanomaisissa pelastustehtävissä.

Pelastustyökurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö- ja ensiapukurssin.

Öljyvahingon torjuntakurssi, 20 h. Öljyvahingon torjuntakurssin käytyään koulutettava osaa yksikön jäsenenä käyttää öljyntorjunnan peruskalustoa ja -välineistöä ja hänellä on kyky ylläpitää ja kehittää öljyntorjunnassa tarvittavia taitoja.

Öljyvahingon torjuntakurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö-, ensiapu- sekä pelastustyökurssin.

Öljyvahingon torjuntakurssi käydään vaihtoehtoisena vaarallisten aineiden kurssin kanssa.

Vaarallisten aineiden kurssi, 20 h. Kurssin jälkeen palokuntalaiset tuntevat vaarallisten aineiden luokittelun, vaarat ja suojautumisen perusteet sekä pystyvät toimimaan pienissä vaurio-tilanteissa kokeneemmän pelastussukeltajan parina.

Vaarallisten aineiden kurssille voidaan ottaa henkilö, joka suorittanut sammutustyö-, savusukellus-, ensiapu- sekä pelastustyökurssin.

Vaarallisten aineiden kurssi käydään vaihtoehtoisena öljyvahingontorjuntakurssin kanssa.

Palokuntien ensivastekurssi, 25 h. Ensivastekurssi täydentää ensiapukurssin antamia valmiuksia, ja sen keskeisiä alueita ovat porrastetun ensivastejärjestelmän toimintaperiaatteet erilaisissa ensivastetilanteissa.

Palokuntien ensivastekurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö- ja ensiapukurssin tai on terveydenhuollon ammattilainen. Palokuntien ensiapukurssin voi korvata voimassa olevalla EA2-kortilla.

Pintapelastuskurssi 23 h. Vesipelastus jaetaan pintapelastukseen ja vesipelastussukellukseen. Pintapelastuksella tarkoitetaan veden varaan joutuneiden pinnalta tapahtuvaa pelastamista. Pelastussukelluksessa pelastaminen tapahtuu pinnan alta sukellusvarusteita apuna käyttäen.

Kurssi antaa perusvalmiudet veden pinnalta tai välittömästi pinnan alta ilman vesisukelluslaitteita tehtävään pelastamiseen ja vahingontorjuntaan parin kanssa.

Pintapelastuskurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyökurssin. Lisäksi pääsyvaatimuksena on uimataito (väh. 400m/12min) ja hyvä kunto.

Yksikönjohtajakurssi, 87+100h. Kurssin tavoitteena on, että henkilö saa kurssilla valmiudet yksikkönsä mies- ja yksikkökohtaiseen kouluttamiseen ja johtamiseen sekä valmiudet pelastusyksikön johtamiseen tavanomaisissa pelastustoimen tehtävissä.

Kurssille voidaan ottaa henkilö, joka on suorittanut sammutustyö-, (savusukellus-), ensiapu-, ensivaste- ja pelastustyökurssin. Näiden lisäksi on suoritettava yksi seuraavista kursseista: öljyvahingon torjuntakurssi, vaarallisten aineiden torjuntakurssi tai pintapelastuskurssi.

Sopimuspalokunnan päällikkökurssi. Sopimuspalokunnan päällikkökurssi antaa kelpoisuuden palokunnan päällikön tehtäviin alla olevan asetuksen mukaisesti. Kurssin edellytyksenä on yksikönjohtajakoulutuksen hyväksytty suoritus.

Sisäasiainministeriön asetuksen 787/2003 mukaan sopimuspalokunnan päälliköltä vaaditaan, että hän on suorittanut pelastuslain 468/2003 15 §:ssä tarkoitetussa oppilaitoksessa vähintään sopimuspalokunnan päällikkökurssin tai sivutoimisen teollisuuspalopäällikön peruskurssin tai pelastusalan ammatillisen päällystö- tai alipäällystötutkinnon. Sopimuspalokunnan päällikkökurssia järjestää Pelastusopisto ja niiden opetusohjelman vahvistaa sisäasiainministeriö.

2.2.2 Pelastuslaitoksen sivutoimisten nimikkeet

Vapaaehtoishenkilöstön tehtävänimike määräytyy koulutustason mukaan.

Tehtävänimikkeet ovat seuraavat:

Sammutusmies (16–18 v) tai sammutusmies, osallistuu vain harjoitustoimintaan ja huoltotehtäviin.

Henkilö on mukana hälytysosaston koulutuksessa, mutta ei ole suorittanut sammutustyökurssia

Sammutusmies:

Sammutustyökurssi on hyväksytysti suoritettu ja hälytystehtävissä toimiva henkilö. Yksinomaan ensivastetehtävissä toimivasta, ensivastetoiminnan vaatimukset täyttävästä henkilöstä käytetään nimitystä ensivastehenkilö. Ensivastehenkilölle sammutustyökurssin suorittaminen ei ole pakollista.

Vanhempi sammutusmies:

Hälytystehtävissä toimiva henkilö, jolla on suoritettuna seuraavat kurssit:

- sammutustyökurssi
- (savusukelluskurssi)
- palokuntien ensiapukurssi ja
- pelastustyökurssi.

Sekä lisäksi on suoritettuna vähintään yksi seuraavista kursseista:

- öljyvahingon torjuntakurssi
- vaarallisten aineiden kurssi
- pintapelastuskurssi tai
- palokuntien ensivastekurssi.

Yksikönjohtaja:**Yksikönjohtaja, P4:**

On henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti yksikönjohtajakoulutuksen ja valittu yksikönjohtajan tehtävään. P4-varallaoloa tekevät nimetään erikseen ja heistä käytetään nimitystä yksikönjohtaja, P4.

2.2.3 Pelastuslaitoksen palvelutasopäätös

Etelä-Pohjanmaan palvelutasopäätös vuosille 2009–2013 on laadittu toiminta-ajatuksen, arvojen, vision ja strategisten tavoitteiden mukaisesti. Kokonaisuutena palvelutasopäätös muodostaa pelastuslain 29 § tarkoittaman päätöksen alueen palvelutasosta.

Palvelutasopäätöksessä todetaan, että vakinainen henkilöstö on pääosin koulutettu pelastusopistossa. Vapaaehtoinen henkilöstö on koulutettu peruskoulutusjärjestelmän mukaisesti. Lisäksi todetaan, että kelpoisuuden ylläpitävä koulutus on toteutettu ohjeitten ja säädösten mukaisesti.

Pelastuslaitos hankkii suunnitelmakautena vapaaehtoisen henkilöstön kurssitusta ostopalveluna SPEK – Pohjanmaalta.

Viikkoharjoitukset ja työvuorokoulutus toteutetaan paloasemittain.

Koulutuksen tavoitteeksi suunnitelmakaudella asetetaan mm., että kelpoisuuden ylläpitävä koulutus toteutetaan ohjeitten ja säädösten mukaisesti.

Pelastuslaitos järjestää henkilöstön koulutusta ja kouluttautumista eri keinoin. Koulutus toteutetaan sekä sisäisellä että ulkoisella koulutuksella (mm. Pelastusopisto).

Toimenpidepalkkaisen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutus on järjestetty osittain ostopalveluina SPEK- Pohjanmaan kautta. Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain

Koulutuksen seuranta parannetaan. Henkilöstön osaamista seurataan ja mitataan sekä koulutusta kohdennetaan tarpeiden mukaisesti.

2.2.4 Pelastuslaitoksen koulutuksen hallinnointikanta

Palokuntien hallinnointikanta HAKA on palokuntien käyttöön suunniteltu internetpohjainen ohjelmisto, jonka avulla palokunnat ylläpitävät yhteystietojaan ja jäsenrekisteriään. HAKA:n tapahtumakalenterista löytää ajankohtaiset vapaaehtoishenkilöstön tapahtumat

Lisäksi HAKA:n tietokannasta voi etsiä palokuntien yhteystietoja vapaalla tekstihaulla, kunnan tai pelastustoimialueen mukaan. Koulutuskorttiosassa on HAKAn tallennettuja harjoitussuunnitelmia aihealuokittain. (<http://kehitys.haka.spek.fi/> 11.5.2011)

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos käyttää HAKA-järjestelmää kurssille ilmoittautumiseen sekä tietokantana, johon merkataan henkilöstön osallistuminen koulutukseen.

2.2.5 Pelastustoimen harjoitussuunnitelma

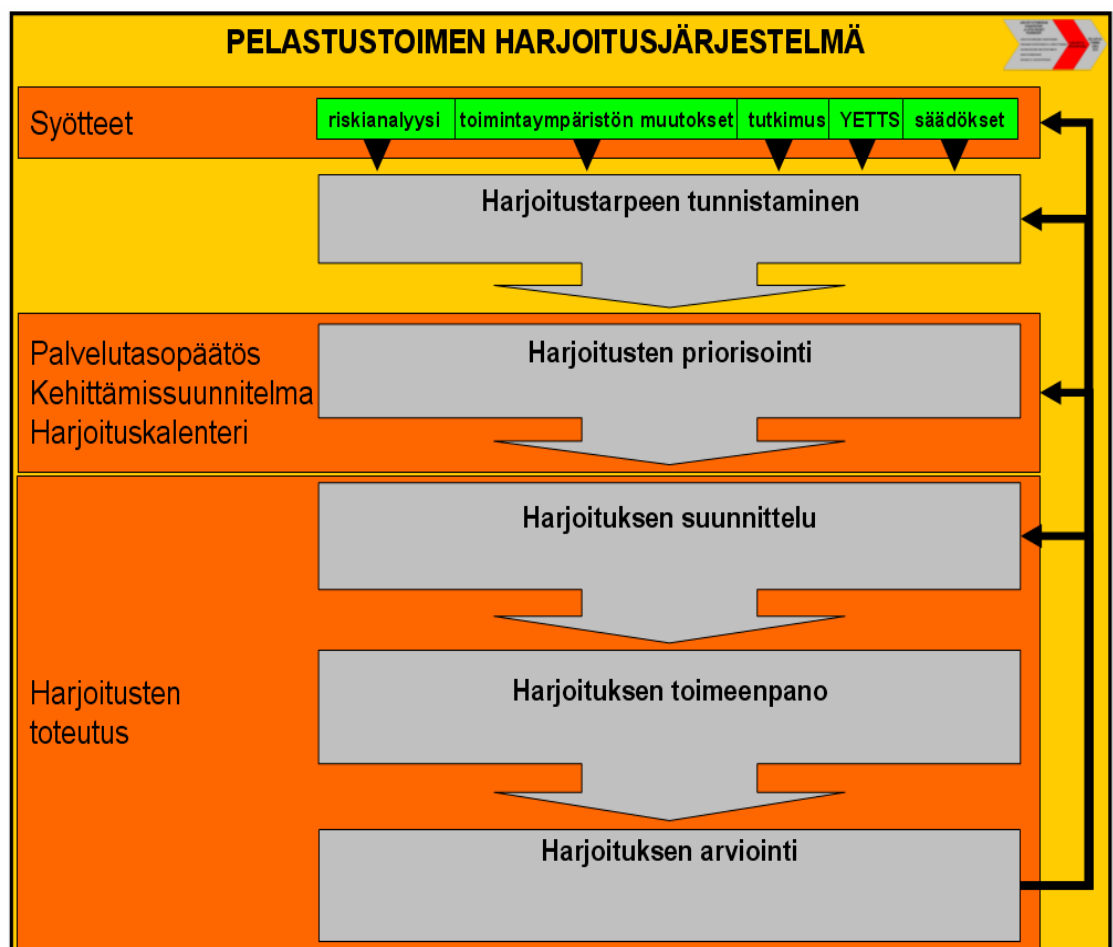
Pelastustoimen harjoitusjärjestelmän painopiste on pelastustoimen henkilöstön, organisaatioiden ja yhteistoimintakumppanien osaamisen kehittämisessä pelastustoimen strategian tavoitteiden mukaisesti. Pelastustoimen harjoitusjärjestelmä jäsentää harjoitustarpeen systemaattiseen tunnistamiseen, harjoitusten priorisointiin, suunnitteluun, toimeenpanoon ja arviointiin liittyvät toimet kustannustehokkaasti organisaation kaikilla tasoilla.

Harjoitusten tavoitteellisuudella pyritään kehittämään parempaa suorituskkyä tunnistetulla harjoitustarvealueella tarvittaessa pitemmällä aikavälillä. Pitkän tähtäimen kehittämissuunnitelmat ja konkreettisemmat kausi- ja vuosisuunnitelmat priorisoivat ja ohjaavat harjoitusten suunnittelua. Harjoitustarpeen määrittelyn taustalla ovat osaamisen ylläpitämistä normittavat säädökset, pelastustoimen muodostelmien määritellyt suorituskkyvaatimukset, sekä paikalliset ja alueelliset riskianalyysit. Harjoitustarpeet kattavat sekä päivittäisonnettomuuksien, suuronnettomuuksien ja poikkeusolojen vaatiman pelastustoiminnan.

Harjoitustoiminnan suunnittelu pitkällä aikavälillä takaa harjoitustoiminnan nousujohteisuuden.

Pelastustoimen harjoituksista suuri osa on henkilöstön säädöspohjaista ylläpitävää harjoittelua, joka on pyrittävä integroimaan päivittäisen valmiuden ylläpitoon. Päivittäinen valmius ja sen ylläpitävä harjoitustoiminta päätetään ja niihin sitoudutaan palvelutasopäätöksen avulla.

Suuronnettomuusharjoitusten ja yhteistoimintaharjoitusten toteuttaminen on tärkein keino kehitettäessä pelastustoimen suorituskyykyä. Harjoitusjärjestelmän avulla nämä harjoitustarpeet selvitetään ja harjoitukset toteutetaan osana paikallista ja alueellista riskienhallintatyötä. (Pelastustoimen harjoitusstrategia, 6)



Kuvio 4. (Pelastustoimen harjoitusstrategia, 2000, 5.)

Pelastustoimen harjoitusjärjestelmä: tavoitteena systemaattinen prosessi, jolla ylläpidetään ja kehitetään pelastustoimen suorituskyyä kaikilla organisaatiotasolla.

2.2.6 Vapaaehtoistyön arvo pelastuslaitoksessa

Pelastuslaitokselle sopimushenkilöstöstä aiheutuvia kustannuksia ovat:

Taulukko 1. vapaaehtoistyön arvo Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa (Kujala, 2010, 88.)

	€	%
Henkilökohtaiset palkat	2 770 500	50,9
Vuokrakustannukset	1 544 585	28,4
Varustekustannukset	254 300	4,7
Koneiden kunnossapito	202 740	3,7
VIRVE-kustannukset	169 000	3,1
Sopimuskorvaukset	166 204	3,1
Polttoaineet	103 900	1,9
Vakuutukset	133 200	2,4
Työterveyshuolto	45 300	0,8
Koulutus	58 500	1,1
Yhteensä	5 448 229	100

Pelastuslaitoksen toimintamenoista sopimushenkilöstön osuus on 37,2 %. Yhden palokunnan tai paloaseman kaikki kustannukset ovat keskimäärin 187 870 euroa. (Kujala, 2010, 88.)

3 OPINNÄYTETYÖN KOHDE JA MENETELMÄT

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimuksen kohdetta: Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitosta sekä opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä.

3.1 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen hallinnollisena rajana on Etelä-Pohjanmaan maakunnan alue. Maakunnassa on 19 kuntaa, joista kahdeksan on kaupunkeja ja loput kuntia. Keskuskaupunkina on 54 000 asukkaan Seinäjoki. Etelä-Pohjanmaan pinta-ala on 14 000 neliökilometriä ja asukasmäärä noin 194 000.



Kuvio 5. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toimialue
(<http://www.seinajoki.fi/pelastuslaitos/paloasemat.htm> 5.12.2010)

Pelastuslaitos kuuluu Seinäjoen kaupungin organisaatioon ja toimii kaupungin liikelaitoksena. Pelastuslaitoksen omistavat Etelä-Pohjanmaan kunnat. Ylintä päätäntävaltaa käyttävät kunnat, pelastuslaitoksen johtokunnan kautta, jossa on tällä hetkellä kaksitoista edustajaa. Heidän valinnassaan on noudatettu alueellisuutta.

Hallinnollisesti pelastuslaitos muodostuu kahdesta toimialasta, jotka ovat resurssien ja riskien hallinta. Maantieteellisesti pelastuslaitos muodostuu kuudesta paloasemaryhmästä, joita johtavat palopäälliköt. Paloasemaryhmien alla ovat paloasemat ja niiden henkilöstö. Paloasemia Etelä-Pohjanmaan alueella on 30. Työntekijöitä on 900, joista vakinaisia viran- ja toimenhaltijoita on 122 ja 820 on vapaaehtoishenkilöstöä.

Paloasemien vakinaisen henkilöstön määrä vaihtelee yhdestä kolmeenkymmeneen. Vakinaisen henkilöstön lisäksi paloasemilla toimii vapaaehtoinen henkilöstö. Ainostaan Seinäjoen keskuspaloasemalla työvuoron koko vahvuus muodostuu vakinaisesta henkilöstöstä, muilla paloasemilla vapaaehtoinen henkilöstö muodostaa operatiivisen toiminnan rungon. Ilman vapaaehtoishenkilöstöä operatiivinen toiminta ei olisi mahdollista.

3.1.1 Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio

Pelastuslaitoksen palveluorganisaatio on toiminut nykymuotoisena 1.2.2008 lähtien. Viranhaltijoista suurinta valtaa käyttää pelastusjohtaja. Organisaatio on linjaorganisaatio, joka jakautuu ylimmän johdon jälkeen kahteen linjaan: riskienhallintaan ja resurssien hallintaan. Organisaatio on kuvattu alla olevassa kaaviossa.

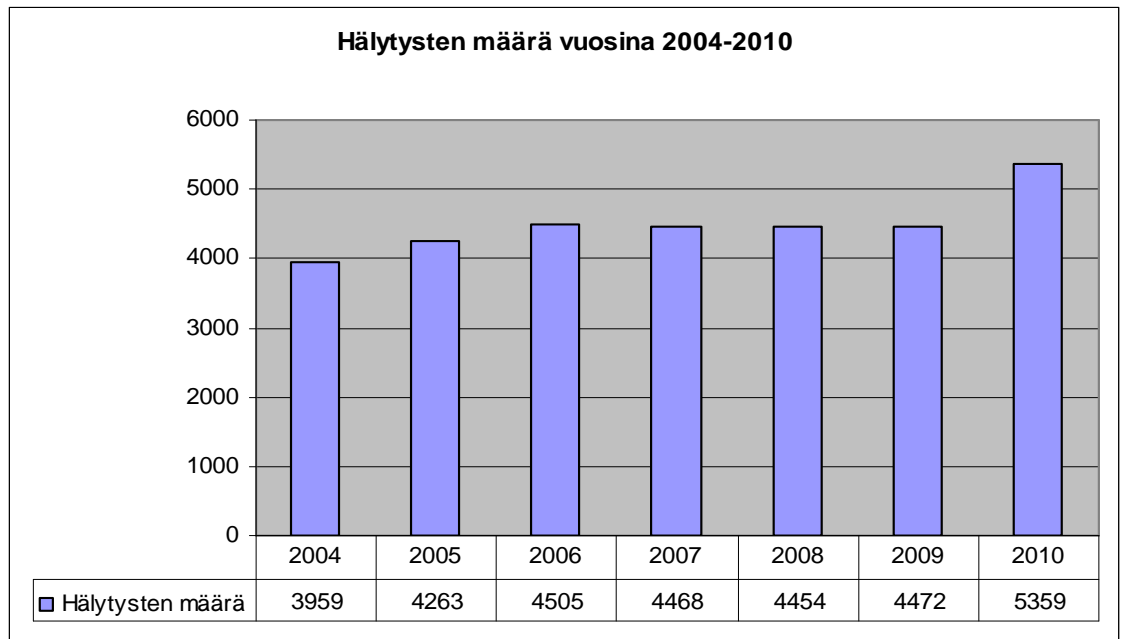
PALVELUORGANISAATIO 2010



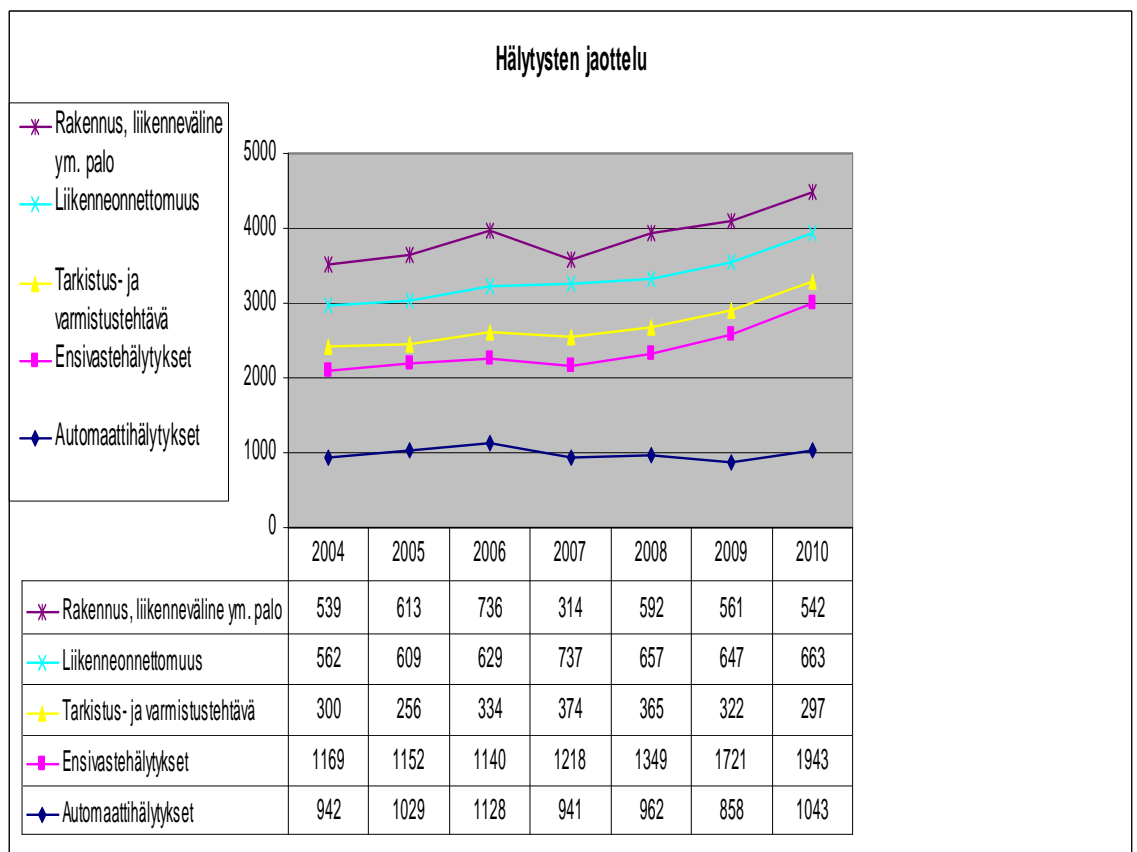
Kuvio 6. Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palveluorganisaatio

3.1.2 Hälytystehtävien määrä

Hälytystehtäviä on ollut viime vuosina vuosittain noin 4500. Suurin yksittäinen hälytystehtävätyyppi on ensivastetehtävät. Hälytysten määrä on ollut huomattavassa kasvussa. Tehtävämäärien kasvua selittää automaatti-, vahingontorjunta- ja ensivastetehtävien määrän kasvu.



Kuvio 7. Hälytysten määrä vuosina 2004–2010. (pelastuslaitoksen toimintakertomus 2010).



Kuvio 8. Hälytysten jaottelu vuosina 2004–2010. (pelastuslaitoksen toimintakertomus 2010).

Pelastuslaitoksen toimintaan kuuluu mm. seuraavia tehtäviä:

- Ylläpitää operatiivista valmiutta
- Pelastustoiminta
- Pelastusalaan liittyvää valistus ja neuvonta
- Toimia asiantuntijana pelastusalaan liittyvissä tehtävissä
- Huolehtia pelastusalaan kuuluvasta onnettomuuksien ehkäisystä ja vahinkojen rajoittamisesta.
- Palotarkastukset
- Väestönsuojeluun liittyvät tehtävät yhdessä kuntien kanssa
- Sovittaa yhteen eri viranomaisten yhteistyötä
- Huolehtia omalta osaltaan pelastustoimen henkilöstön koulutuksesta

3.1.3 Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-ajatus/missio, tavoite ja visio

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen toiminta-ajatuksena on:

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos järjestää ja tuottaa lainsäädännön sekä sopijakuntien edellyttämät palvelut tehokkaasti, taloudellisesti ja tehtävän vaatimalla laatutasolla”.

Pelastustoimen palvelut tuotetaan lähellä kuntalaisia sekä vapaaehtoistoimintaa hyödyntäen ja tukien.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen tavoite on seuraava

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen tavoitteena on, että olemassa olevien voimavarojen käyttöä tehostamalla, toiminnan oikealla suuntaamisella ja painottamisella onnettomuuksien määrää alennetaan, seurausvaikutuksia pienennetään sekä onnettomuuksista yhteiskunnalle aiheutuvia kustannuksia vähennetään.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen visio

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen aloittaessa noin seitsemän vuotta sitten kysyttiin eräässä tilaisuudessa henkilökunnalta mikä olisi juuri aloittavan pelastuslaitoksen visio, toiminta-ajatus. Vastauksia tuli useita ja niistä valittiin seuraava lause: ”Laadukasta turvallisuutta lakeudella”. Mielestäni lauseessa on hyvin edustettuna turvallisuus muutenkin kuin pelkästään paloturvallisuuden puolesta ajateltuna, sana lakeus viittaa mukavasti pohjanmaan lakeuksiin. Vaikeimmin konkretisoituva on sana laatua. Hyvän laadun kaikki tietävät mutta se on vaikea sanallisesti selittää. Myöhemmin lauseen alle on lisätty sanat: ”Sinun turvaksesi”, jotka tuovat esille kuntalaisen, johon toiminta kohdentuu.

3.1.4 Suomen pelastustoimen arvot

Palopäälystöliiton vetovastuulla on ollut hanke, jossa on määritelty uudelleen koko Suomen pelastustoimen arvot. Aikaisemmin arvoja oli kahdeksan, joita ei varmaan kukaan muistanut, mutta silti toteutti jokapäiväisessä työssään. Arvotyöskentelyyn osallistuivat alan eri järjestöt sekä sisäasianministeriön pelastusosasto ja Pelastusopisto. Työryhmä päätyi kolmeen Pelastustoimen arvoon: inhimillisesti, ammatillisesti ja luotettavasti.

Sisäasiainministeriön pelastusosasto on tiimityönä laatinut Suomen pelastustoimelle vision.

Suomen pelastustoimen visio 2015:

Suomessa on hyvä turvallisuuskulttuuri ja Euroopan tehokkain pelastustoimi. Tämä tarkoittaa:

- yhteiskuntaa, jossa jokainen ottaa vastuuta turvallisuudesta ja onnettomuuksia ehkäistään tehokkaasti ennakolta
- motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä
- uhkia ja asiakkaiden tarpeita vastaavia sekä taloudellisesti tuotettuja palveluja

- hyvää kumppanuusverkostoa
- strategiassa on määritelty toiminnan painopisteiksi:
- onnettomuuksien ehkäisy
- henkilöstön suorituskyky
- varautuminen suuronnettomuuksiin ja poikkeusoloihin sekä
- tutkimus- ja kehittämistoiminta.

3.2 Opinnäytetyön menetelmät

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja omakohtaista havainnointia. Kvantitatiivinen eli määrällinen menetelmä soveltuu hyvin, kun halutaan saada kerättyä suurelta joukolta ihmisiä tietoa. Kvantitatiivinen aineisto kerättiin Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen vapaaehtoishenkilöstölle suunnatulla sähköpostikyselyllä.

3.2.1 Kysely

Tähän opinnäytetyöhön liittyvässä nettipohjaisessa webropol- kyselyssä yhtenä tarkoituksena oli selvittää, kokeeko vapaaehtoishenkilöstö saamansa koulutuksen riittäväksi.

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Näitä kysymyksiä ovat: mikä? paljonko? missä? miksi?, kuinka usein? Tämä edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään suuremman joukon vastauksia kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Vastaajien suuri joukko tuo mukanaan sellaisen erikoispiirteen, että aikaa ei voi käyttää mahdollottomasti haastateltavaa kohden.

Tutkimuksen valideettiin vaikuttaa kysymyslomake. Lomakkeessa tulee kysyä oikeita asioita, niitä joita halutaan tutkia. Realiabiliteetin saamiseksi on otoksen

oltava suuri. Tällöin vältetään siltä, että vain tietyn mielipiteen omaavat vastaavat kysymyksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäävät hyvä kyselylomake, edustava ja tarpeeksi suuri otos sekä korkea vastausprosentti. Esimerkiksi Seinäjoen ammattikorkeakoulun sisäisissä tutkimuksissa palautusprosentti on ollut 60-70 prosenttia, kun muistutetaan yksiköitä vastaamisen tärkeydestä. Muiden kyselyiden vastaus prosentti on noin 50. Mikäli kysely tehdään www- pohjalta, tiedetään koko ajan vastausprosentti.

Vastaajien ryhmän ollessa kaksikymmentä ja kaikkien vastatessa, ei vastauksien tulkitsemisessa tarvita yleistyksiä vaan vastauksia voidaan käyttää faktana. Vastaavasti suuresta joukosta kahden kymmenen vastauksen otanta ei välttämättä kerro koko joukon mielipidettä. (Tarja Heikkilä luento 28.11.2009)

3.2.2 Havainnointi

Tässä työssä on ollut yhtenä tiedon hankkimisvälineenä oma havainnointi ja keskustelut useiden eri henkilöiden kanssa. Keskusteluja ei ole tehty haastattelututkimuksen kaavaa noudattaen vaan ne ovat olleet epävirallisia ns. kahvipöytäkeskusteluja. Omaa hiljaista tietoa, jota on kertynyt noin kolmen vuoden päätoimisessa koulutuspäällikön tehtävissä. Hiljaista tietoa on kertynyt myös yli kymmenen vuotta ja edelleen jatkuvana kouluttajana ja kurssienjohtajana.

Kuten hiljaista tietoa havainnoinnin kautta saatua tietoa ei suoraan saa kirjalliseen muotoon vaan se on jalostunut tätä opinnäytetyötä tehtäessä vasta lopulliseen kirjalliseen muotoon.

4 VAPAAEHTOISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUS ETELÄ- POHJANMAAN PELASTUSLAITOKSEN ALUEELLA

Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitoksen vapaaehtoinen henkilöstö koostuu vapaapalokuntien henkilöstöstä sekä sopimuspalokuntalaisista. Erona henkilöstöryhmissä on järjestäytymistapa. VPK:laiset ovat työsuhteessa omaan vapaapalokuntaan, joka on puolestaan tehnyt sammutussopimuksen pelastuslaitoksen kanssa hälytystehtäviin osallistumisesta. Sopimuspalokuntalaiset ovat puolestaan tehneet henkilökohtaisen sopimuksen pelastuslaitoksen tehtäviin osallistumisesta.

Lisäksi vapaaehtoishenkilöstöön voidaan lukea kuuluvan myös nais – ja nuoriso-osastoihin kuuluvat henkilöt. Naisosastoilla on tärkeä tehtävä mm. hoitaa palomiesten muonitus pitkäkestoisissa hälytystilanteissa. Nuoriso-osastoilla on oma tärkeä rooli nuorten kasvattamisessa turvallisuusajatteluun sekä kasvattaessa tulevaisuuden pelastajia.

Vapaaehtoishenkilöstön tehtäväkenttä on palokuntamuodosta riippumatta täysin sama.

4.1 Vapaaehtoisen henkilöstön tehtäväkenttä Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksessa

Vakituisen henkilöstön ja vapaaehtoisen henkilöstön tehtäväkenttä hälytystehtävillä on yhteneväinen miehistö- ja alipääallystötasolla. Vakituksella henkilöstöllä on lakisääteisiä tehtäviä, joita vapaaehtoishenkilöstö ei suorita. Näitä tehtäviä ovat mm. palotarkastukset.

Pelastusjohtaja Pekka Vänskä on palopääallystö lehden (2008) pääkirjoituksessa maininnut kantanaan, että viikkotasolla 2-3 hälytystehtävää on taso, jonka yli meneminen rasittaa vapaaehtoishenkilöstöä huomattavasti. Heillä on omat siviilityönsä, jonka työajan päälle tulevat palokunnan toiminnan tunnit.

4.2 Koulutusmäärät

Koulutuspäällikkö kysyy syksyllä paloasemilta seuraavan vuoden vapaaehtoishenkilöstön tarpeet. Kyselyn perusteella solmitaan SPEK-Pohjanmaan kanssa palvelunhankintasopimus. Sopimuksessa määritellään seuraavana vuotena pidettävät perus- ja täydennyskoulutuskurssit, jotka SPEK-Pohjanmaan tuottaa pelastuslaitokselle. Koulutettavapäiviä toteutettiin 2004- 2005 noin 1500 vuosittain. 1250 koulutettavapäivää vuosina 2008–2010. Vuodelle 2011 on koulutettavapäiviä ostettu 1100.

4.3 Perus- täydennys- ja ylläpitokoulutus

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen perus-täydennys- ja ylläpitokoulutus noudattaa valtakunnallisia linjauksia. Valtakunnallisen koulutusjärjestelmän kuvaus on liitteessä 1. Peruskoulutukseen osallistumisen nykysuuntauksena vaikuttaa olennaisesti se, että kaikki eivät enää halua käydä kaikkia peruskoulutusjärjestelmän mukaisia kursseja. Osa vapaaehtoishenkilöstöstä henkilöstöstä valitsee kursseiksi itseä eniten kiinnostavia.

Tämä suuntaus näyttäisi olevan vallalla varsinkin savusukellus- ja pintapelastuskurssien kohdalla. Vuonna 2010 järjestettiin sammutustyönkurssi eräällä paikkakunnalla ja tämän jälkeen järjestettiin samalla paikkakunnalla heti perään savusukelluskurssi. Savusukelluskurssilla oli vain kaksi kurssilaista juuri päättyneeltä kurssilta. Muut kurssilaiset olivat jo aikaisemmin päättyneiltä kursseilta. Myös osa aikaisemmin ja myöhemmin alkaneista savusukelluskursseista eivät ole täyttyneet koulutussuunnitelman mukaiseen kurssivahvuuteen.

Pintapelastuskursseja on jouduttu pitämään minimivahvaisina ja vuoden 2011 kevään pintapelastuskurssi jouduttiin peruuttamaan osallistujien vähyyden takia ja tähän kurssiin hakeneet henkilöt siirtämään syksyllä alkavalle suunnitellulle, jolle toivotaan lisää osallistujia, että kurssi voidaan toteuttaa. Kursseille on suunniteltu tietyt minimivahvuudet, jotta kurssi on järkevä taloudellisesti toteuttaa ja että opetusryhmät ovat koulutuksellisesti sopivia. Minimivahvuus savusukellus- ja

pintapelastuskursseille on 12 henkilöä. Toisaalta on huomioitava, että kursseille ei voi valita liikaa osallistujia, jotta opetus ei kärsisi. Kurssien maksimi osallistujamäärä kursseille on yleensä 18 henkilöä, joka on samalla kolmen täysilukuisen pelastusyksikön henkilöstön vahvuus.

4.4 Vapaaehtoishenkilöstön urapolku

Vapaaehtoishenkilöstön määrästä noin puolet tulee mukaan hälytystoimintaan paloasemien nuoriso-osastojen kautta. Nuoriso-osasto toimintaan tullaan mukaan yleensä kymmenvuotiaana. Nuoriso-osaston toiminnassa ollaan mukana kuusitoista vuotiaaksi asti, jonka jälkeen on mahdollisuus osallistua paloaseman hälytysosaston harjoitustoimintaan. Toinen puoli tulee mukaan vasta myöhemmällä iällä, joko paloaseman tekemän rekrytoinnin kautta tai omatoimisesti kysymällä.

Sammutustyönkurssi käydään ensimmäisenä kurssina. Ennen kuin voi osallistua sammutustyönkurssille tulee käydä työterveyslääkärillä tulotarkastuksessa. Tulotarkastus voi vaikuttaa henkilön uraan palokunnassa. Esimerkiksi tarkastuksessa diagnosoitu astma estää henkilön osallistumisen savusukellustoimintaan.

Hyväksytty tulotarkastus ja sammutustyönkurssin hyväksytty suoritus sekä yli kahdeksantoista vuoden ikä mahdollistaa osallistumisen paloaseman hälytystoimintaan. Yleensä sammutustyönkurssi käydään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta osallistuminen hälytystehtäviin mahdollistuu.

Tällä hetkellä kurssitarjonta on niin hyvä, että kaikki kurssit voi suorittaa jopa yhden vuoden aikana. Näin nopea kurssien suorittaminen ei kuitenkaan ole suotavaa, koska kurssien välillä on hyvä saada työssä oppimista. Osallistuminen hälytystoimintaan ja taitoja ylläpitävään viikkoharjoitustoimintaan kurssien välillä antaa uusia näkökulmia ja se antaa taustaa kursseilla oppimiseen. Pelastusalalla pidetään yleisesti viittä vuotta aikana, jona aktiivinen henkilö, tarvittavat kurssit käytyään, saavuttaa riittävän ammattitaidon vaativista tilanteista selviämiseen pelastusyksikön jäsenenä.

Peruskoulutusjärjestelmän mukaiset kurssit käytyään henkilö voi hakeutua yksikönjohtajakurssille. Kurssille hakeutuminen on useampiportainen. Aluksi soveltuvuus yksikönjohtajaksi katsotaan paloasemalla, joka lähettää henkilön hakemuksen HAKA-järjestelmän kautta eteenpäin. Seuraavaksi hakijat kutsutaan pääsykokeeseen, joka koostuu kahdesta osasta: teoriakokeesta sekä henkilökohtaisesta haastattelusta. Viimeisessä vaiheessa pääsykokeet hyväksytysti suorittaneista henkilöistä valitaan kurssilaiset paloasemakohtainen tarve huomioonottaen.

Yksikönjohtajakurssin suorittamisen jälkeen ovat vapaaehtoishenkilöstön kurssit vähissä. Yksikönjohtajakurssin yläpuolella on enää sopimuspalokuntien päällikkökurssi. Pelastuslaitos ei yleensä lähetä vapaaehtoishenkilöstöään sopimuspalokuntien päällikkö kurssille, koska kurssi on tarkoitettu lähinnä VPK-muotoisen palokunnan päällystölle ja kurssin sisällöstä osa liittyy yhdistystoiminnan tukemiseen.

Kysyttäessä vastaajilta mihin hän tähtää kouluttautumisellaan, onko se yksikönjohtajuus, pelastajantutkinto vai elämäntapa, oli kolmessa vastauksessa tähtäimenä pelastajan tutkinto. Yhdessätoista vastauksessa sanottiin vapaaehtoistoiminnan olevan elämäntapa. Kahdessa vastauksessa päämääränä oli yksikönjohtajuus. Yksikönjohtajaksi kouluttautumisen vähäisyys todennäköisesti johtuu yksikönjohtajien suuresta määrästä vastaajien joukossa.

Useassa vastauksessa tavoitteena oli myös ammattitaidon ylläpitäminen. Vain kahdessa vastauksessa ei ollut löytynyt tarkempaa tavoitetta kouluttautumiselle.

Ongelmaksi urakehityksen kannalta on tullut koulutusputken päättyminen yksikönjohtajakurssiin. Aikaisemmin yksikönjohtajakurssin on suoritettu vasta palokuntauran loppuvaiheessa, jolloin kokemuksen tuomaa tietoa on voinut käyttää apuna toimiessa yksikönjohtajana. Kuten aikaisemmin on tässä opinnäytetyössä todettu, useat käyvät vanhemmaksi sammutusmieheksi vaadittavat kurssit jopa vuodessa ja parinkymmenen vuoden iässä. Osa näistä henkilöistä käy vielä yksikönjohtajakurssin nopeasti, muutaman vuoden sisällä tähän päälle. Palokunta ura yleensä kestää kuitenkin eläkevuosiin asti. Tämä asetelma tuo mukanaan paljon vaatimuksia täydennys- ja ylläpitokoulutuksen

toteuttamiselle. Mielekkään koulutuksen ollessa yhtenä tärkeänä motivaation lähteenä tulee koulutuksen antamia keinoja käyttää motivaation ylläpitäjänä.

Toiminnan mielekkyys korostuu varsinkin X ja Y sukupolvien ollessa mukana toiminnassa, koska heille itse mielekäs toiminta toimii suurimpana motivaattorina toiminnassa mukana oloon, kuin itse työstä maksettava rahallinen korvaus.

Tällä hetkellä Kanta-Hämeen pelastusjohtajana toimiva Esa Pulkkinen toimiessaan Ruokolahden palopäällikkönä nosti hälytysosaston koulutusvaatimuksia voimakkaasti. Hälytystoimintaan osallistuvien tuli osallistua kaksi kertaa viikossa harjoituksiin pätevyyden pitämiseksi. Aluksi osallistuminen harjoituksiin väheni mutta ajan kuluessa kovat vaatimukset toimivat ryhmän motivaattorina. Kovat vaatimukset toivat todennäköisesti myös arvonnousua kuntalaisten silmissä.

4.5 Vapaaehtoishenkilöstön näkemys koulutuksesta

Tähän työhön läheisesti liittyvä kysely suoritettiin Webropol- kyselynä. Kyselyn webropol- osoite lähetettiin vastaajille sähköpostilla saatekirjeellä varustettuna, jossa kerrottiin taustoista ja tarkoituksesta. Saatekirje on liitteenä 2. Sähköpostiosoitteet sain pelastuslaitoksella käytössä olevalta HAKA- järjestelmästä. Haka-järjestelmässä on vapaaehtoishenkilöstön koulutustiedot sekä mm. sähköpostiosoitteita paloasemittain. HAKA- järjestelmän kautta haetaan myös vapaaehtoishenkilöstön perus- ja täydennyskoulukseen. Sähköpostiosoitteiden syöttäminen HAKA:aan ei ole kuitenkaan pakollista, jolloin jollakin asemaryhmän alueella oli vähemmän osoitteita käytettävissä. Työssä ei kuitenkaan haeta eroja paloasemaryhmien välillä vaan kokonaiskäsitystä koulutuksesta koko Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen alueella.

Kysely lähetettiin tammikuun puolivälissä 2011 80 mahdolliselle vastaajalle. Vastausaika oli tammikuun loppuun. Seitsemän HAKA- järjestelmässä ollutta sähköpostiosoitetta eivät enää toimineet vaan ne palautuivat lähettäjälle. Vastauksia tuli yhteensä 38, jolloin vastausprosentti on lähes 50%. Vastausprosenttia voidaan pitää normaalina. Kyselykaavake on liitteenä 3.

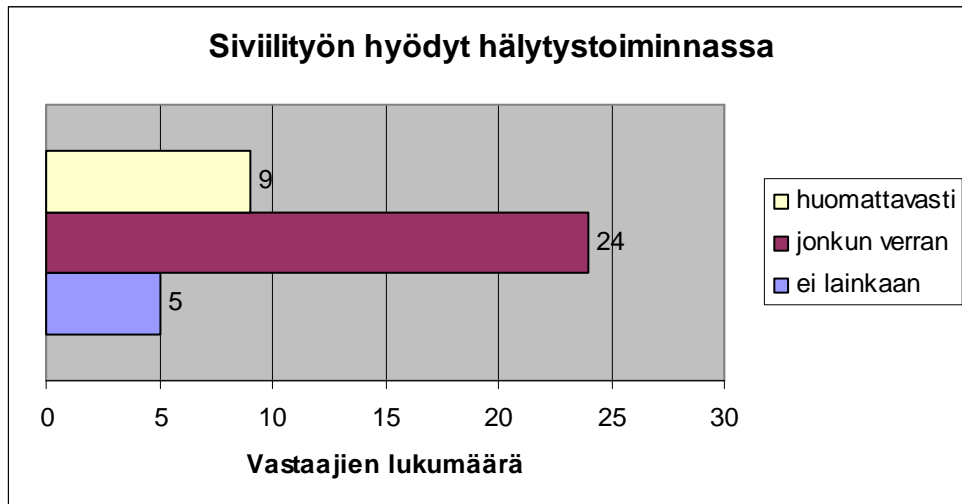
Suurin osa vastaajista, yhteensä 26 henkilöä oli iältään 30–49 -vuotiaita. Tämä osaltaan nostaa kyselyn arvoa, koska heille on kertynyt huomattava määrä kokemusta pelastustoimen alalta. Vastaajista lähes 70 prosenttia toimii yksikönjohtajina, joka on korkein koulutustaso, johon pelastuslaitos yleisesti kouluttaa.

Vastaajien keskiarvoinen kokemus vuosina pelastusalalta oli 17 vuotta, mediaanin ollessa 15.

Nuoriso-osaston jäsenet ovat iältään 10–16 -vuotiaita. Kuusitoistavuotias voi tulla mukaan hälytysosaston toimintaan ja käydä sammutustyönkurssin, jonka hyväksytty suoritus mahdollistaa hälytystoimintaa mukaan tulemisen 18 vuotta täytettyään.

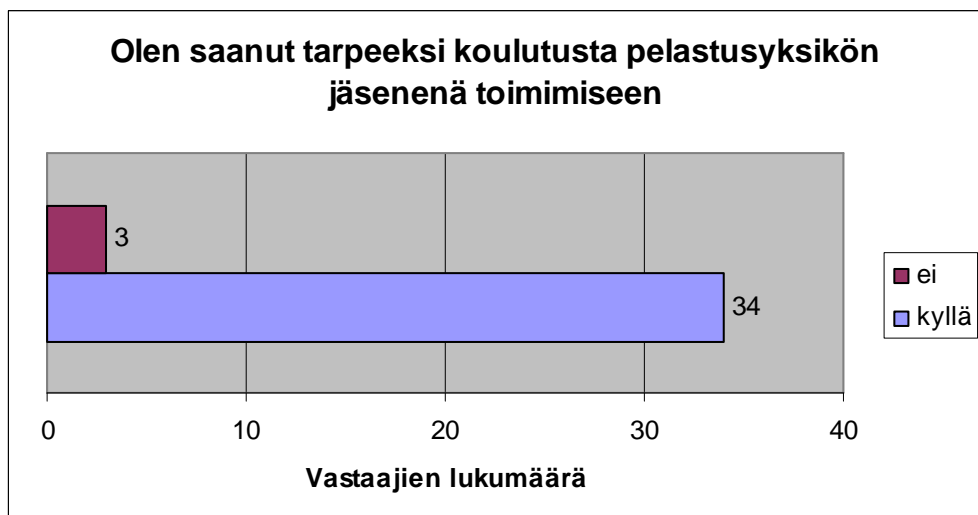
Kysymys neljä, joka kysyi vastaajan osallistumisesta palokunnan nuoriso-osaston toimintaan, antoi varsin yllättävän tuloksen. Vastaajista vain niukka enemmistö 21 henkilöä eli 55,3 prosenttia oli ollut mukana nuoriso-osasto toiminnassa. Vastaus on yllättävä siksi, että henkilön nuoriso-osasto toimintaa pidetään tärkeänä ja lähes ainoana väylänä toimintaan tulevaisuudessa palokunnan hälytysosastossa. Vastausten valossa näyttää kuitenkin siltä, että lähes puolet palokunnan hälytysosaston vahvuudesta tulee mukaan toimintaan vasta aikuisemmalla iällä ilman nuoriso-osasto toimintaa. Lisäksi näyttäisi siltä, että paloasemien uusien vapaaehtoisten rekrytointitoiminta niiden henkilöiden osalta, joilla ei ole kokemusta nuoriso-osastossa toimimisesta, hälytysosastoon on toimivaa.

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä tehtävässäsi palokunnassa? Osa vastaajista oli toiminut nykyisessä palokunnan tehtävässään varsin pitkään 20 vuotta tai jopa 30 vuotta. Keskiarvio vuosina nykyisessä tehtävässä toimimisessa oli seitsemän vuotta. Tämä nostaa kyselyn arvoa, koska vastaajilla on keskimäärin huomattavasti substanssi osaamista, joka on kertynyt pitkän uran aikana.



Kuvio 9. siviilityön hyödyt pelastustoiminnassa

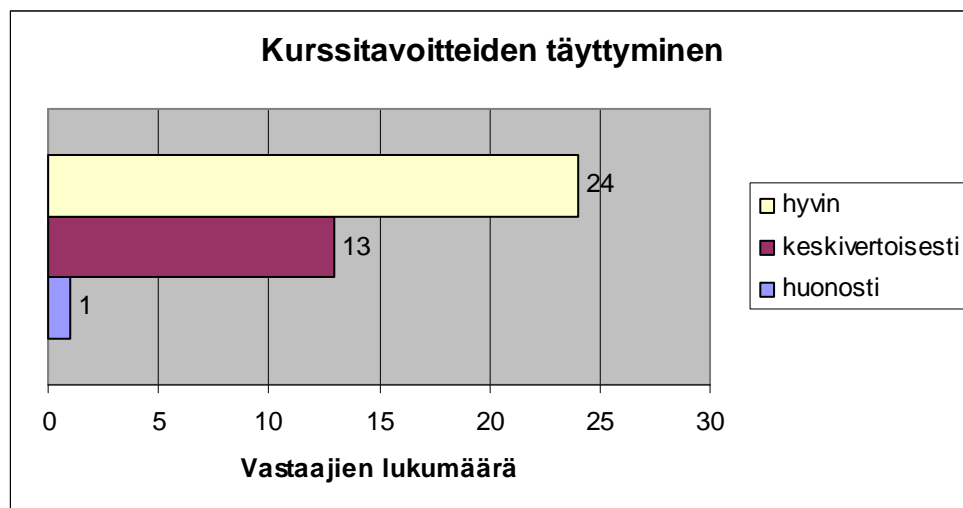
Vastaajista yhteensä 33 eli 86,9 prosenttia oli todennut, että siviilityöstä on joko jonkun verran tai huomattavasti apua palokunnan hälytystoiminnassa. Kysymyksessä ei tarkemmin yksilöity tapaa, jolla siviilityöstä on ollut apua hälytystoiminnassa. Mielestäni tulosta voidaan pitää varsin odotettuna. Tulevaisuudessa mahdollisesti tehtävässä kyselyssä voidaan ottaa huomioon asian toinen puoli. Tällöin voidaan kysyä, että kuinka paljon apua palokunnan koulutuksesta on apua siviilityössä.



Kuvio 10. Olen saanut tarpeeksi koulutusta pelastusyksikön jäsenenä toimimiseen.

Kyselyyn vastaajista huomattavan suuri enemmistö, 92 prosenttia, oli saanut tarpeeksi koulutusta toimiakseen pelastusyksikön jäsenenä. Toisaalta, jollei kysymys olisi tuottanut tämän suuntaista vastausta, olisi se tarkoittanut pelastuslaitoksen koulutusjärjestelmän totaalista epäonnistumista. Kolme kielteisen vastauksen antanutta olivat jääneet kaipaamaan lisää harjoituksia ja sammutustekniikan kertausta, uusien sammutusmenetelmien esittelyä sekä taitojen ylläpitoharjoittelua.

Viimeksi käyty kurssi suurimmalla vastaajajoukolla oli vaarallisten aineiden-ensivaste- tai yksikönjohtajakurssi. Vastaajista 84,2 prosenttia kuului tähän ryhmään. Tulos korreloi hyvin vastaajien palokuntauran pituuden kanssa.



Kuvio 11. kurssitavoitteiden täyttyminen

Vastaajista 24 (63,2%) ja 13 (34,2%) eli yhteensä 97,4 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että peruskoulutus on järjestetty hyvin tai keskinkertaisesti. Vain 2,6 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että peruskoulutus on järjestetty huonosti. Seuraavassa kysymys oli lisäkysymys ko. peruskoulutus kohtaan, jossa tarkennettiin mitä/millaisia tietoja/taitoja vastaajat olisivat halunneet peruskoulutukseen lisää.

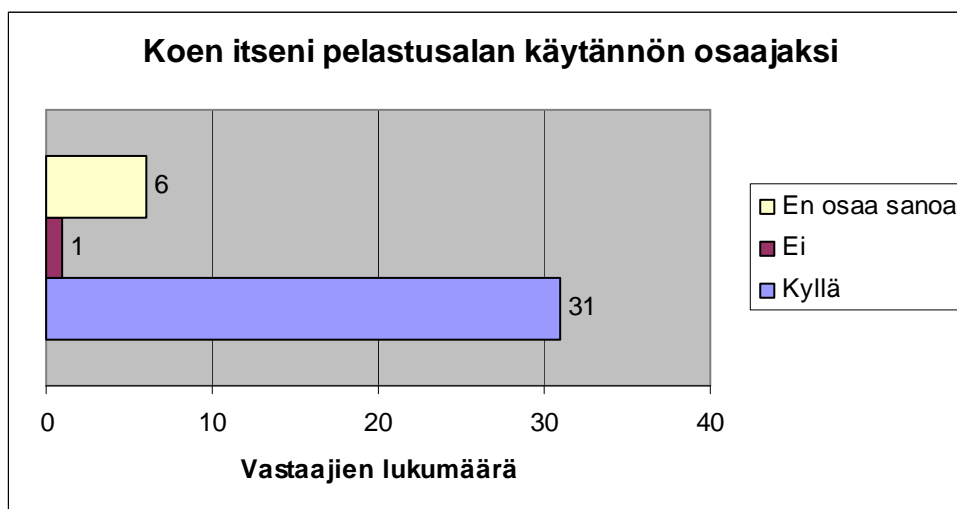
Vastaajat halusivat peruskoulutukseen mm erilaisten sammutustekniikoiden läpikäyntiä rakennuksissa sekä ylipainetuuletuksen hyväksikäyttöä. Useammassa vastauksessa(4) tuotiin esille, että kurssien tuntimäärää voisi lisätä varsinkin

käytännön harjoitusten osalta. Tämä on mielenkiintoinen seikka valtakunnan tasolla, koska Suomen sopimuspalokuntien liiton taholta on aikoinaan esitetty, että kurssien tuntimäärää voisi vähentää. Tämä siksi, koska on pelätty, etteivät vapaaehtoiset enää nykyisen kiireisen elämän rytmin aikana voisi enää sitoutua esimerkiksi sammutustyönkurssin 60 tunnin tuntikehykseen. Etelä-Pohjanmaan vapaaehtoisten kanta näyttäisi siltä, että tuntimääriä voisi jopa nostaa. Tämä on huomioon ottamisen arvoinen seikka ja osaltaan kertoo Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen vapaaehtoisen henkilöstön hyvästä sitoutumisesta tehtäviinsä.

Yhdessä vastauksessa toivottiin sammutusmiehille johtamiskoulutusta, että osaisi joissakin tilanteissa toimia yksikkönsä johtajana. Kolmessa vastauksessa pidettiin nykyistä peruskoulutusjärjestelmää riittävänä.

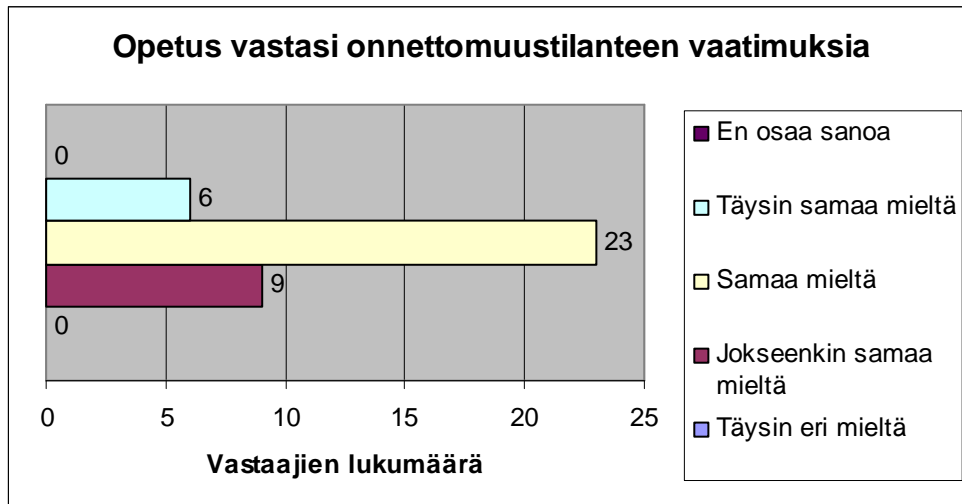
Lisäksi yksittäisissä vastauksissa tuli esille seuraavia asioita:

- Viestikoulutusta, henkilökohtaista varustehuoltoa
- Hälytysajokoulutusta
- Tutustumista Pohjanmaan hätäkeskukseen.



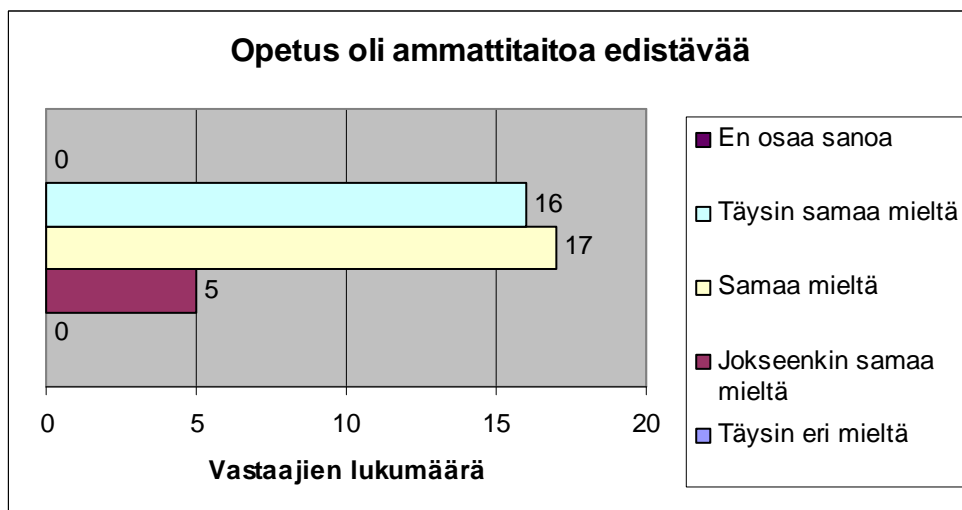
Kuvio 12. Koen itseni pelastusalan käytännön osaajaksi.

Suurin osa vastaajista piti itseään pelastusalan käytännön osaajana, kuitenkin vastaajista yksi oli vastannut kielteisesti tai 6 henkilöä ei osannut muodostaa kantaa asiassa.



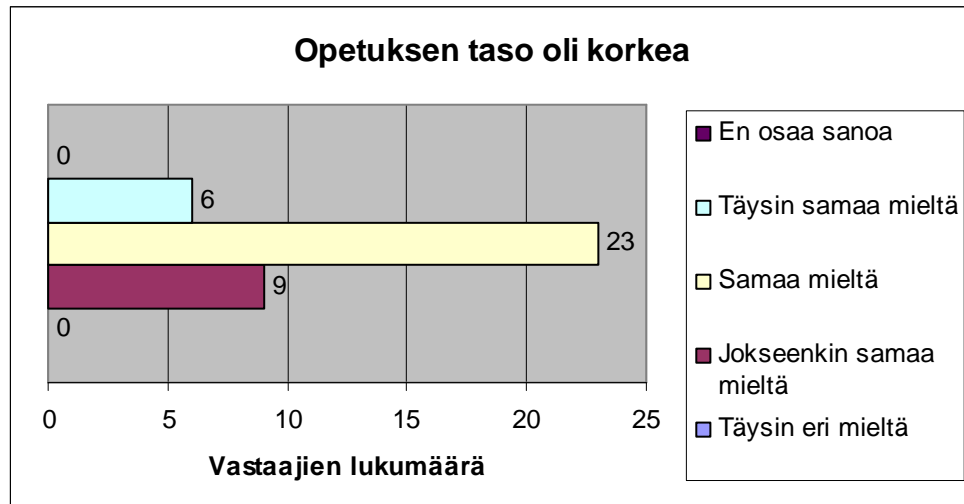
Kuvio 13. Opetus vastasi onnettomuustilanteen vaatimuksia

Vain kolmannes vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä kysymyksen kanssa. Loput vastaajista olivat samaa tai täysin samaa mieltä väittämästä.



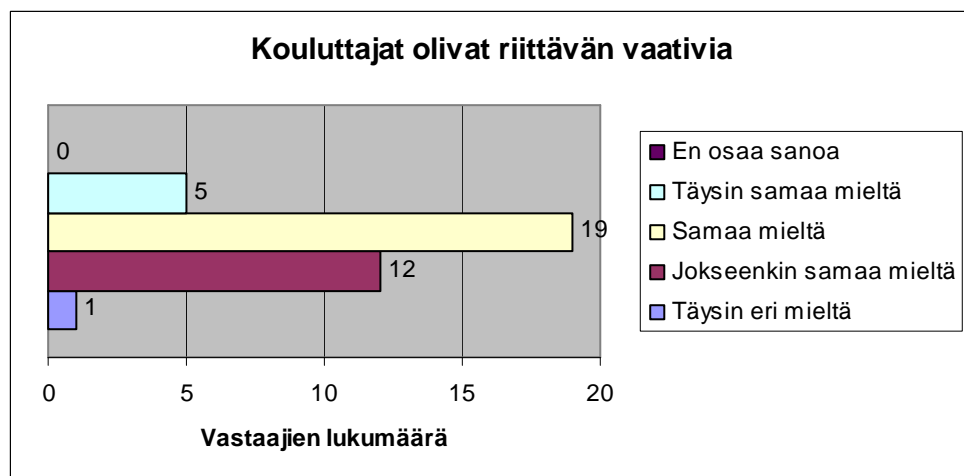
Kuvio 14. Opetus oli ammattitaitoa edistävää.

Lähes kaikki vastaajat olivat väittämän kanssa samaa mieltä siitä, että koulutus edistää ammattitaitoa. Vain viisi vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Tällöin koulutuksella voidaan pitää olevan ammattitaitoa edistävä vaikutus.



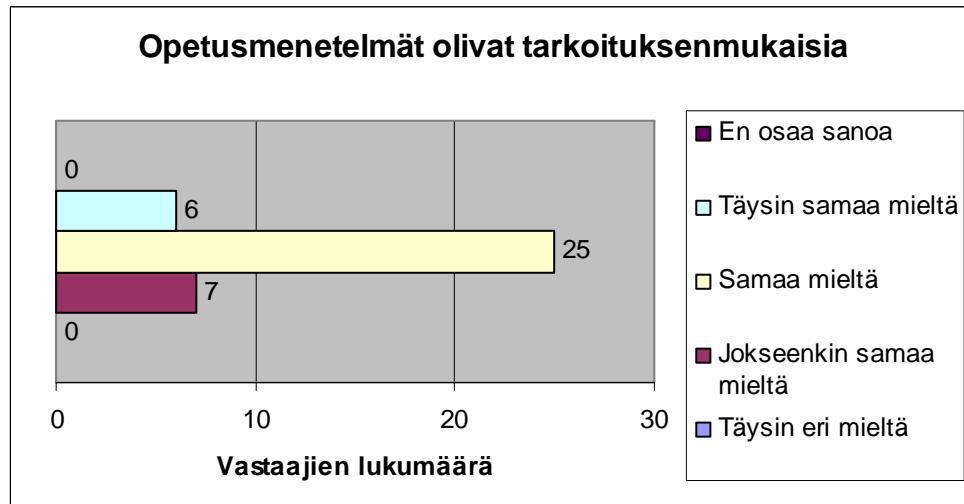
Kuvio 15. Opetuksen taso oli korkea

Tässä kohdassa on samansuuntainen vastauksien jakauma kuin edellisessä kohdassa. Lähes sama määrä vastauksista on väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä.



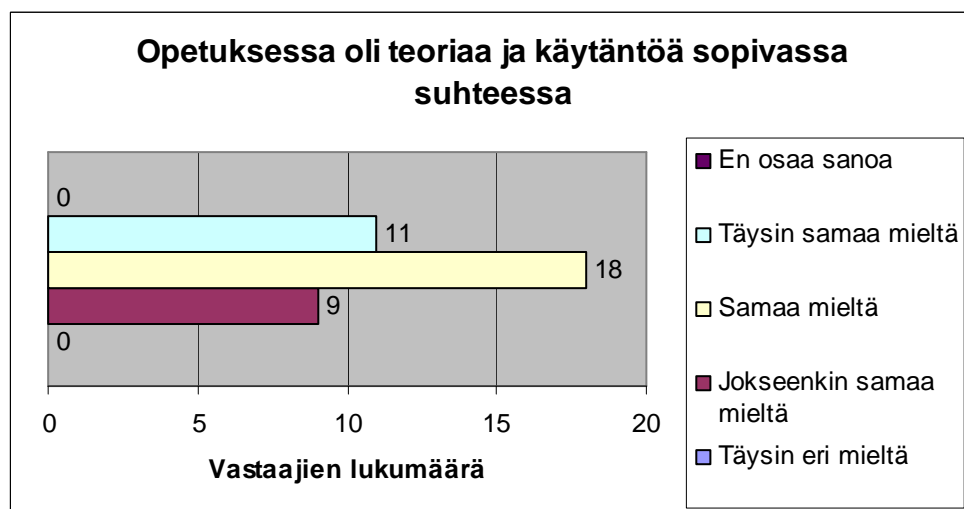
Kuvio 16. Kouluttajat olivat riittävän vaativia.

Vastaajista yksi oli sitä mieltä, että kouluttajat eivät ole tarpeeksi vaativia. Hänen kanssaan jokseenkin samaa mieltä oli kaksitoista vastaajaa. Yli puolet vastaajista (24) oli sitä mieltä, että kouluttajat olivat riittävän vaativia.



Kuvio 17. Opetusmenetelmät olivat tarkoituksen mukaisia.

Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 18. kurssitavoitteiden täyttyminen

Suurin osa vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yhdeksän vastaajista oli vain jokseenkin samaa mieltä.

Viikkoharjoitusten pitämistä sekä niissä koulutettavia aihealueet on määritelty pelastuslaitoksen viikkoharjoitusohjeessa. Ohjeessa on otettu huomioon lain säädännön ja asetusten ja ohjeiden mukaiset harjoittelumäärät. Ohjeen liitteenä ovat viikkoharjoitus ohjelmien pohjat kevät- ja syyskaudelle.

Sisäisen koulutuksen tavoitteena on luoda, ylläpitää ja kohottaa palokunnan toimintavalmiutta kehittämällä henkilöstön pelastusalan ammatillisia tietoja ja taitoja yhdessä oman siviiliosaamisen kautta (Suomen pelastusalan keskusjärjestö 2002, 13).

Perusajatus kaikessa koulutuksessa on sopimushenkilöstön mahdollisimman vähäinen liikuttelu kunnasta toiseen koulutuksen perässä. Sopimusmiesten liikuttelu paloasemaryhmän alueella kunnasta toiseen vähentää lähettävän kunnan lähtövalmiutta sekä aiheuttaa kustannuksia palkkojen muodossa. Toisaalta on huomattava, että vaihtuvat kouluttajat ja koulutuspaikat antavat lisäpotkua harjoituksiin.

Vastaajista 32 eli 82 prosenttia oli sitä mieltä, että paloasemittain tarjottu 80 harjoitustuntia riittää ammattitaidon ylläpitämiseen ja parantamiseen.

Heillä, jotka eivät pitäneet 80 tuntia riittävänä oli vapaassa sanassa tullut huomioita siitä, että kouluttajat ovat kaavoihin kangistuneita ja niinpä harjoituksista ei saa oikein mitään irti tai, että tuntemattomampi kouluttaja voisi saada asiaan uutta näkökulmaa ja virtaa harjoituksiin. Kouluttajien kierrättämistä asemaryhmän kesken ehdotettiin parannuskeinoksi ko. asiaan.

Lisäksi haluttiin lisää kurssimuotoista koulutusta varsinkin ensivasteeseen ja toivottiin myös lisää liikuntatunteja harjoitusohjelmiin nykyisten lisäksi.

Toivottiin myös mahdollisuutta päivittää tietojaan, etteivät ne ole pelkästään itseopiskelun varassa.

80 tuntia pidetään tuntimääränä varmaankin riittävänä, mutta tunnit tulisi käyttää harjoitteluun.

Kysyttäessä kirjallista vastausta kysykseen milloin koulutusta olisi paras järjestää tuli lähes kaikissa vastauksissa tuotiin esille, että koulutus tulisi järjestää iltaisin ja viikonloppuisin. Lisäksi ehdotettiin huomioitavaksi vuodenajat, ettei kursseja pidettäisi silloin, kun pihalla on kesäisen lämmintä.

5 PARANNUSEHDOTUKSET SEKÄ KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Työssä tehty, vapaaehtoishenkilöstölle suunnattu kysely, antoi suuntaviivoja joiden suuntaan vapaaehtoishenkilöstön koulutusta tulee suunnata ja kehittää. Koulutuksen kehittäminen vaatii lisää resursseja niin rahallisia kuin aineettomiakin. Yhtenä kehittämisen kohteena tulee olla puolustusvoimien ja pelastuslaitoksen yhteinen harjoitusalue Lentosotakoulun kupeessa Kauhavalla.

Tulevaisuudessa olisi tarpeen tehdä vapaaehtoishenkilöstölle, kahden- kolmen vuoden päästä, samoja teemoja koskeva kysely. Tällöin voidaan todeta, että ovatko tämän opinnäytetyön tuloksena löytyneet ongelmakohdat lievittyneet.

Hiljaisen tiedon siirtämiseen uusille sukupolville tulee kiinnittää huomiota. Hiljaisen tiedon siirtämiseksi tulee luoda alusta. Yhtenä alustana toimivat yhteiset kokoontumiset paloaseman tai paloasemien henkilöstön kesken eri teemoilla, joita ovat esimerkiksi tieliikenne pelastaminen, savutuuletus, strategiset ratkaisut pelastustoiminnan johtamisessa, ensivastetoiminta ym.

Useassa kyselyyn tulleessa vastauksessa otettiin kantaa siihen, että yksikönjohtajakurssin käytyään ei ole enää peruskursseja joita käydä. Täydennyskoulutuskurssi tarjonnassa on yksikönjohtajille suunnattu yksikönjohtajan täydennyskurssi. Kurssia ei ole järjestetty resurssien puutteessa. Tuleville vuosille tulisi osoittaa määräraha, joka mahdollistaa näiden kurssien pitämisen.

Hälytystehtävien jälkeen tulisi aina olla tilanteen jälkipuinti, jossa käydään tilanne lävitse. Tällöin tulevat mahdolliset osaamisen puutteet esille. Kun osaamisen puutteet on saatu esille, voidaan ne koulutusta kohdentamalla saada korjattua. Pelastuslaitoksen tulee ohjeistaa, kuinka jälkipuintitilaisuuksia pidetään ja miten löydettyt osaamisen puutteet korjataan koulutuksen kautta.

Ylläpito eli viikkoharjoitusten kouluttajien kierrättäminen eri asemien tai asemaryhmien kesken toisi vaihtelua niin koulutettaville kuin kouluttajille. Lisäksi henkilöt oppisivat tuntemaan paremmin toisensa sekä samanlaiset toimintatavat toisivat tasalaatuisuutta toimintaan.

Peruskurssien kohdalta on jo päästy tasalaatuisuuteen, kun sammutustyön-, ensiapu-, ensivaste-, pelastustyön- öljyntorjunta-, vaarallisten aineiden-, ja yksikönjohtajakurssien kurssien johtajina ovat useamman vuoden ajan olleet samat pätevät kurssienjohtajat. Kurssienjohtajat käyvät vuosittain täydennyskoulutuksessa valtakunnallisilla koulutuspäivillä.

Henkilöstön koulutuksen tulee olla tavoitteellista, säännöllistä ja ammatillisia valmiuksia kehittävää. Koulutusta järjestetään Pelastusopiston, Suomen palopäälystöliiton ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön koulutustarjonnan mukaisesti erikseen laadittavan koulutussuunnitelman ja määrärahojen puitteissa.

Kehittämissuunnitelmassa tulee olla mm. seuraavat osa-alueet.

- alueen koulutuksen tavoitteet ja painopisteet tuleville vuosille
- palokuntien sisäisen koulutuksen tavoitteet ja painopisteet seuraaville vuosille
- yhteisharjoitukset
- yhteenveto henkilöstön koulutustarpeesta (Suomen pelastusalan keskusjärjestö 2002, 12)

Kuinka kehittää koulutusorganisaatiota? Strateginen kehittäminen on tullut kouluorganisaatioihin voimallisesti jo 1990- luvulla. Koulutusorganisaation kehittämistä voidaan luonnehtia viiden vaiheen prosessina:

1. Ympäristön analysointi

- sosiaaliset, taloudelliset, poliittiset ja demograafiset trendit

2. Koulutuksen analysointi

- oppimistulokset ja koulutustilastot
- vaikuttavuus(asiakastyytyväisyys)

3. Kouluorganisaation sisäinen analyysi

- vahvuudet ja heikkoudet (SWOT-analyysi)
- osaaminen ja toimintatavat (mm. johtaminen, tiimityö)

4. Tavoitteiden asettaminen

- pitkän aikavälin tavoitteet (n.4-5 vuotta)
- lyhyen aikavälin tavoitteet

5. Toimintasuunnitelman tekeminen

Strateginen toiminta on yhteydessä laatuajatteluun, jossa pyritään pureutumaan kaikkiin organisaation toimintaan vaikuttaviin elementteihin. (Helakorpi Seppo 2001, 27)

Hiljaista tietoa on pelastuslaitoksella, kuten työpaikoilla yleensä, varsin paljon. Hiljaista tietoa on vaikea pukea sanoiksi ja se perustuu ihmisen arvoihin, uskomuksiin, käsityksiin, tunteisiin, ideaaleihin, tietotaitoon, kokemukseen ja intuitioon. Kokenut ammattimies tietää, että on toimittava tietyllä tavalla, että saadaan toivottu lopputulos. (Ojala, 2008, 26.)

Pelastuslaitoksen palveluksessa olevasta 820 vapaaehtoishenkilöstä noin kaksikymmentä prosenttia on yli viisikymmentä vuotta täyttäneitä. Näiden henkilöiden vuosien saatossa hankkima hiljainen tieto on saatava siirretyksi tulevalle sukupolvelle. Tiedon siirtäminen vaatii osaamisen johtamista.

Tulevaisuudessa sisäisen koulutuksen suunnitelma voidaan laajentaa henkilöstökoulutuksen suunnitelmaksi, jolloin siihen sisällytetään tilaisuudet, jotka

- paloasema itse järjestää
- useampi paloasema tai paloasemaryhmä järjestää
- Pelastusopisto järjestää ja joihin osa henkilöstöstä osallistuu
- alan järjestöt järjestävät ja joihin osa henkilöstöstä osallistuu

- ovat muiden kuin pelastusalan organisaatioiden järjestämiä ja joihin osa henkilöstöstä osallistuu (Pekka Rantala 2001, 43).

Henkilöstön kehittäminen suunnitellaan kehitystarveanalyysin pohjalta. Työntekijöille tulee laatia henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Näissä suunnitelmissa on määriteltynä yksilön henkilökohtaiset kehityksen tarpeet.

LÄHTEET

A 1.7.2011/407. Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2010. Koulutusohje. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2010. Toimintakertomus. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2010. Viikkoharjoitusohje. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2009. Palvelutasopäätös 2009–2013. Seinäjoki.

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitoksen internet-sivut: www.seinajoki.fi/pelastuslaitos/

Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2008. Johtosääntö. Seinäjoki.

Pelastustoimen harjoitusstrategia.

Haka-tilastointiohjelman intersivut: [//kehitys.haka.spek.fi/](http://kehitys.haka.spek.fi/) 11.5.2011

Heikkilä, T. 2009. aineiston keruumenetelmät, kvantitatiiviset menetelmät-luentomateriaali 28.11.2009. Seinäjoki.

Helakorpi, S. (toim.). 2001. Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Tammi. Tammer-paino.

Kujala, I. 2010. Palokuntasopimukset Suomessa. Satakunnan painotuote Oy.

L 1.7.2011/379. Pelastuslaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. WSOYpro Helsinki..

Suominen, P. 2002. Arvon mekin ansaitsemme. Tutkimus vapaaehtoispalokuntien yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta ja merkittävyyydestä. Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Tampere. Cityoffset Oy.

Rantala, P. 1999. Pelastuslaitoksen sisäisen koulutuksen suunnittelun perusteet. 2. uusittu painos 2001. Pelastusopiston julkaisuja 3.

Santalainen, P. 2009. Strateginen ajattelu & toiminta. Talentum. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2000. Älykäs organisaatio- tiedon, osaamisen ja suorituksen johtamien. Kauppakaari Oyj. Helsinki.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. 2002. Ohje vapaaehtoishenkilöstön koulutuksesta.

LIITTEET

Liite 1. Valtakunnallinen peruskoulutusjärjestelmä

Liite 2. Kyselylomakkeen saatekirje

Liite 3 Kyselylomake

LIITE 1. Valtakunnallinen peruskoulutusjärjestelmä

Sivutoimisen ja vapaaehtoishenkilöstön perus- ja täydennyskoulutusjärjestelmä

Sopimuspalokunnan päällikön peruskoulutus

Sopimuspalokunnan päällikkökurssi (4 op)	tai	Teollisuuspalopäällikön peruskurssi	tai	Pelastusalan päällystö- tai alipäällystötutkinto
--	-----	-------------------------------------	-----	--

Alipäällystön ja muun päällystön peruskoulutus

Yksikönjohtaja	Yksikönjohtajakurssi (87 h + 100 h)	Palokunnan toiminta poikkeusoloissa (15 h)	Toimi oikein palo-ilmoittimella (12 h)
	Pelastusalan ammatillinen tutkinto	Yksikönjohtajan täydennyskurssi (30 h)	

Alipäällystön täydennyskoulutus

Miehistön peruskoulutus

Vanhempi sammutusmies	Tulossa Palokuntien valistuskurssi (18 h)	Viestiliikennekurssi (12 h)	Eläinten pelastaminen (21 h)
	Palokuntien ensivastekurssi (32 h)	Vanhemman sammutusmiehen täydennyskurssi (16 h)	Jälkivahinkojen torjunta (8 h)
	Pintapelastus (23 h)	Palokuntien liikuntakoulutus ja kunto-testaus (15 h)	Sisäpalosimulaattorikurssi (18 h)
	Vaarallisten aineiden kurssi (20 h)	Palontutkintakurssi (14 h)	Metsäpalontorjunta (16 h)
	Öljyvahingon torjuntakurssi (20 h)	Psyykinen ensiapu (13 h)	Konemieskurssi (11 h)
	Pelastustyökurssi (20 h)	Ajoneuvon käsittelykurssi (17 h)	CBRN kurssi (16h) (ent. Suojelutoiminta Poikkeusoloissa)
	Palokuntien ensiapukurssi (30 h)	Henkilön nostot ja laskut (19 h)	Laskeutumisen ja kattotyöskentelyn kurssi (20 h)
Sammutusmies	Savusukelluskurssi (30 h)	Vauriotuhopuiden raivaus (13 h)	Vaarallisten aineiden tukitoiminnot (12 h)
Asetuksen (VnA787/2003) edellyttämä pohjakoulutus			
Nuorempi sammutusmies	Sammutustyökurssi (60h)		

Toteutus palokuntatasolla

Perehdyttäminen I, II ja III

**LOPETA
ESITYS**



16.3.2010

LIITE 2. Kysely lomakkeen saatekirje

Tervehdys

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa yrittäjyyden ja liiketalouden linjalla. Olen tullut opinnoissa vaiheeseen, jossa opinnäytetyö on edessä. Opinnäytetyön aiheeksi olen valinnut vapaaehtoisten perus- ja ylläpitokoulutuksen kehittämisen.

Työn tietojenkeruun yhtenä elementtinä on nettipohjainen Webropol-kysely, joka on lähetty 100:lle vapaaehtoishenkilöstön edustajalle, siis myös juuri sinulle, läpi Etelä-Pohjanmaan.

Kyselyllä kartoitetaan koulutuksen nykytasoa sekä sitä mikä on tärkeintä: hankitaan keinoja kehittää koulutustoimintaa edelleen.

Koska kyselyn tulos on niin hyvä kuin siihen annetut vastaukset, niin pyydän sinua käyttämään vastaamiseen tarpeeksi aikaa ja miettimään vastauksia. Vastaathan kyselyyn tammikuun loppuun mennessä.

Kyselyyn vastaaminen on täysin luottamuksellista ja vapaaehtoista. Kyselyyn vastaajasta ei jää ohjelmaan henkilötietoja.

Alla on kyselyn nettiosoitte, jota klikkaamalla pääsee vastaamaan kyselyyn:

<http://www.webropol.com/P.aspx?id=486311&cid=39756123>

Mikäli sinulle jäi kysyttävää, älä epäröi ottaa yhteyttä.

Kiitoksia vastauksistasi,

Petri Järvensivu

LIITE 3. Kysely 1 (3)

Kysely

1) Mihin ikäryhmään kuulut?

	18-20	21-29	30-39	40-49	50-59	60-
Valitse ikäryhmäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Minkä paloasemaryhmän alueella toimit?

1 ▾

3) Olen toiminut paloaseman hälytysosastossa

vuotta

4) Oletko ollut mukana palokunnan nuoriso-osastossa?

☐ Kyllä
☐ Ei

5) Mikä on koulutustasosi?

Sammutusmies ▾

6) Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä tehtävässäsi palokunnassa?

Vuotta

7) Onko siviilityöstäsi hyötyä palokunnan hälytystoiminnassa?

	ei lainkaan	jonkun verran	huomattavasti
Siviilityöstä koituu hyötyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Olen suorittanut seuraavat vapaaehtoishenkilöstön kurssit;

☐ Sammutustyö
☐ Savusukellus
☐ Palokuntien ensiapu
☐ Pelastustyö
☐ Palokuntien ensivaste
☐ Pintapelastus
☐ Öljyvahingon torjunta
☐ Vaarallisten aineiden
☐ Yksikönjohtaja
☐ Muuta:

9) Oletko saanut riittävästi koulutusta toimimiseen pelastusyksikön jäsenenä? (Jos vastasit kieltävästi, mitä jäit kaipaamaan)

☐ Kyllä
☐ Ei

10) Mikä on viimeksi käymäsi kurssi?

Sammutustyökurssi ▾

11) Täyttikö viimeksi käymäsi kurssi kurssitavoitteet?

<input type="radio"/> Huonosti	<input type="radio"/> Keskivertoisesti	<input type="radio"/> Hyvin
--------------------------------	--	-----------------------------

2 (3)

Tavoitteet täytyivät

12) Mitä/millaisia tietoja/taitoja olisit kaivannut peruskoulutukseen lisää?

13) Ota kantaa peruskoulutusta koskeviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Opetus vastasi onnettomuustilanteiden vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetus oli ammattitaitoa edistävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetuksen taso oli korkea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouluttajat olivat riittävän vaativia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetusmenetelmät olivat tarkoituksenmukaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetuksessa oli teoriaa ja käytäntöä sopivassa suhteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PERUSKOULUTUSJÄRJESTELMÄ

Sammutustyökurssi (60 h)

Sammutustyökurssi on miehistön ensimmäinen peruskurssi, jonka jälkeen palokuntalaiset tietävät palo- ja pelastustoimen paikallisjärjestelyt, palon sammuttamisen taktiset ja tekniset perusteet sekä osaavat toimia sammutusmiehen tehtävissä alkuselvitysohjeen mukaisissa selvityksissä.

Savusukelluskurssi (30 h)

Savusukelluskurssi on miehistön toisena käytävä peruskurssi, jonka jälkeen palokuntalaiset tietävät savusukeltajan turvallisuutta vaarantavat tekijät, osaavat savusukellustekniset perustoinnot sekä pystyvät toimimaan savusukellusparin jäsenenä.

Palokuntien ensiapukurssi (28 h)

Palokuntien ensiapukurssi antaa sopimuspalokuntien kelpoisuusehdoissa määrätyn koulutuksen ja pätevyyden. Keskeiset alueet opetuksessa ovat hätätilapotilaan kohtaaminen ja tunnistaminen, peruselvytys ja tajuttoman potilaan ensiavun järjestäminen, sekä vammapotilaan ensiavun perusteet. Kurssin käynyt osaa huolehtia hätätilapotilaan peruselintoiminnoista ensiavun keinoin pelastusyksikön tavanomaisella ensiapuvarustuksella.

Pelastustyökurssi (20 h)

Pelastustyökurssin tavoitteena on antaa pelastustoimintaan ja tieliikennepelastamiseen liittyvät perusvalmiudet. Kurssin suorittanut palokuntalainen osaa toimia yksikönjohtajan ohjeiden mukaisesti tavanomaisissa pelastustehtävissä.

Öljyvahingon torjuntakurssi (20 h)

Öljyvahingon torjuntakurssin käytyään koulutettava osaa yksikön jäsenenä käyttää öljyntorjunnan peruskalustoa ja -välineistöä ja hänellä on kyky ylläpitää ja kehittää öljyntorjunnassa tarvittavia taitoja.

Vaarallisten aineiden kurssi (20 h)

Kurssin jälkeen palokuntalaiset tuntevat vaarallisten aineiden luokittelun, vaarat ja suojautumisen perusteet sekä pystyvät toimimaan pienissä vauriotilanteissa kokeneemmän pelastussukeltajan parina.

Palokuntien ensivastekurssi (32 h)

Ensvastekurssi täydentää ensiapukurssin antamia valmiuksia, ja sen keskeisiä alueita ovat porrastetun ensivastejärjestelmän toimintaperiaatteet erilaisissa ensivastetilanteissa.

Pintapelastuskurssi (23 h)

Vesipelastus jaetaan pintapelastukseen ja vesipelastussukellukseen. Pintapelastuksella tarkoitetaan veden varaan joutuneiden pinnalta tapahtuvaa pelastamista. Pelastussukelluksessa pelastaminen tapahtuu pinnan alta sukellusvarusteita apuna käyttäen.

Yksikönjohtajakurssi (87 h lähiopetusta ja 100 h etäopiskelua)

Kurssin tavoitteena on, että henkilö saa kurssilla valmiudet yksikkönsä mies- jayksikkökohtaiseen kouluttamiseen ja johtamiseen sekä valmiudet pelastusyksikön johtamiseen tavanomaisissa pelastustoimen tehtävissä.

14) Viikkoharjoitukset: Koen, että paloasemittain tarjottu 80 harjoitustuntia riittää ammattitaidon ylläpitämiseen ja parantamiseen

☐ Kyllä

☐ Ei

15) Mikä on vuosittainen viikkoharjoitustuntimääräsi?

Tuntia

16) Arvloi omalta kohdaltasi,

tunnetko itsesi pelastusalan käytännön osaajaksi

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

☐

☐

☐

3 (3)

17) Mitä koulutusta/kursseja haluaisit tulevaisuudessa järjestettävän?

18) Mitä aiheita kaipaat lisää viikkoharjoituksiin?

19) Mistä koulutuksesta olet kiinnostunut?

20) Mikä motivoi sinua osallistumaan koulutukseen?, Uralla eteneminen, kaverit, palkkaus, muu?

21) Minkä muotoisena koulutus tulisi järjestää? Etätyönä, iltaisin ja viikonloppuisin, muuna?

22) Mihin tähtäät kouluttamisellasi? Yksikönjohtajuus, pelastajatutkinto, elämäntapa?

23) Vapaa sana koulutuksesta

☐ Haluan lähettää vastaukset

Lähetä

Palauta alkuperäiset